واقع وإمكانات تطور العمالة

في القطاع السياحي الاشتراكي في العراق

رسالة مقدمة الى

مجلس كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية
كجزء من متطلبات درجة الماجستير في الاقتصاد

من قبل

الهام خضير عباس شبر

بإشراف

الدكتور مثنى طه الحوري

١٤٠٩هـ ١٩٨٨م

اشهد بأن اعداد هذه الرسالة قد جرى تحت اشرافي في كلية الادارة والاقتصاد بالجامعة المستنصرية كجزء من متطلبات درجة الماجستير في الاقتصاد .

المشرف

الاستاذ المساعد

الدكتور مثنى طه الحوري

بناء على توصية السيد المشرف ارشح هذه الرسالة للمناقشة .

التوقيع :

الاسم : الاستاذ المساعد

الدكتور فليح حسن خلف

رئيس لجنة الدراسات العليا في

قسم الاقتصاد .

التاريخ : ١/ ١١/ ١٩٨٨

أشهد بأن الرسالة الموسومة (واقع وامكانات تطور العمالة في القطاع السياحي والاشتراكي) قد جرت مراجعتها من الناحية اللغوية تحت اشرافي بحيث أصبحت بأسلوب علمي سليم من الاخطاء والتعبيرات اللغوية ولاجلة وقعت .

صلاح خضر بني

كلية التربية ـ الجامعة المستنصرية

اقرار لجنه مناقشه

نشهد باننا اعضاء لجنه المناقشه ، اطلعنا على هذه الاطروحه وقد ناقشنا الطالبه (الهام خضير عباس شبر) في محتوياتها وفيما له علاقه بها ونعتقد بانها جديرة بالقبول لنيل درجه الماجستير في العلوم الاقتصاديه وبتقدير ((امتياز))

المدرس	الاستاذ المساعد	الاستاذ المساعد
الدكتور زهاء حسين معروف	الدكتور امين رشيد كنونه	الدكتور مثنى طه الحوري
عضوا	رئيس اللجنه	(المشرف) عضوا

مصادقه مجلس الكليه

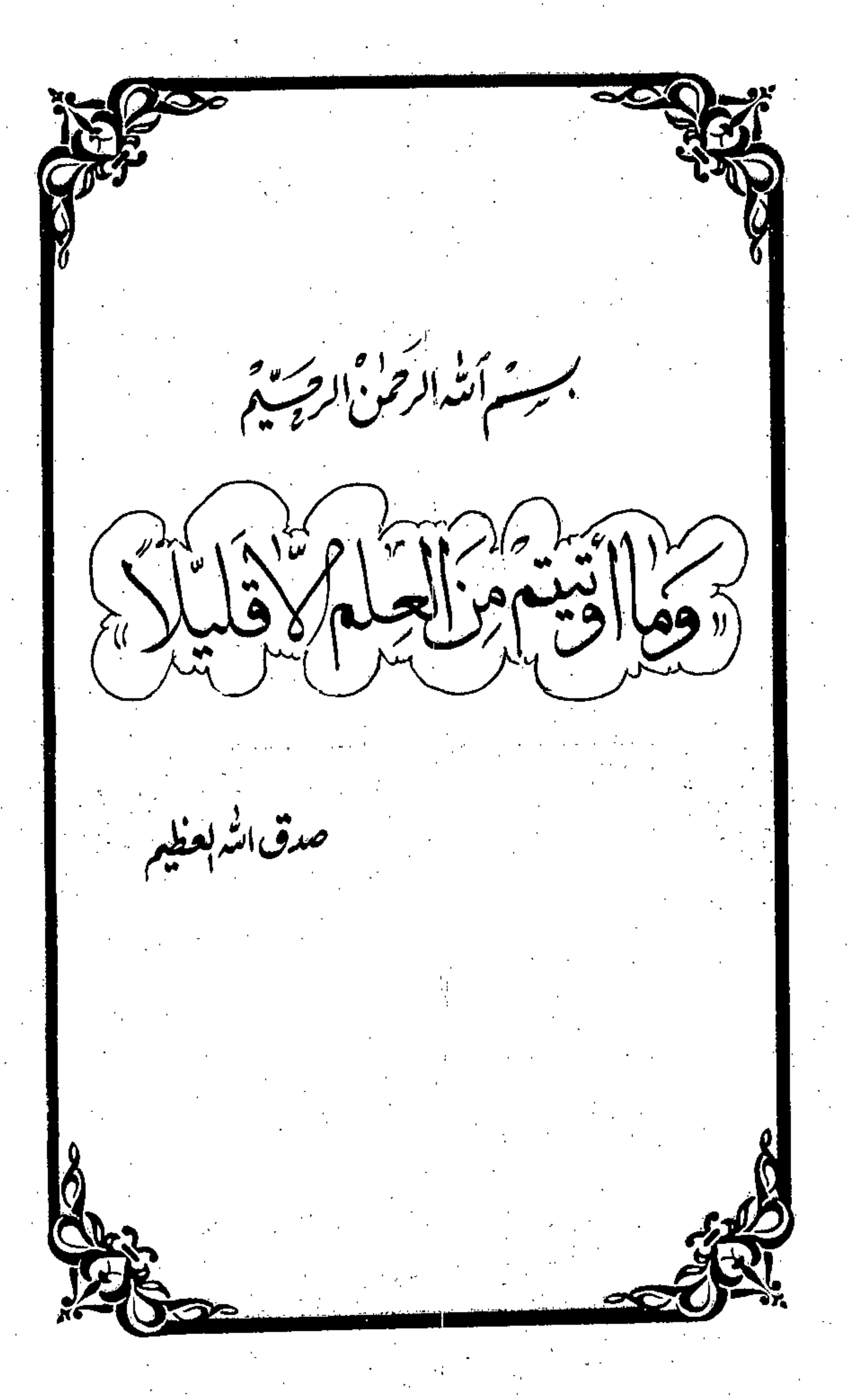
صادق مجلس كليه الادارة والاقتصاد على قرار لجنه المناقشه

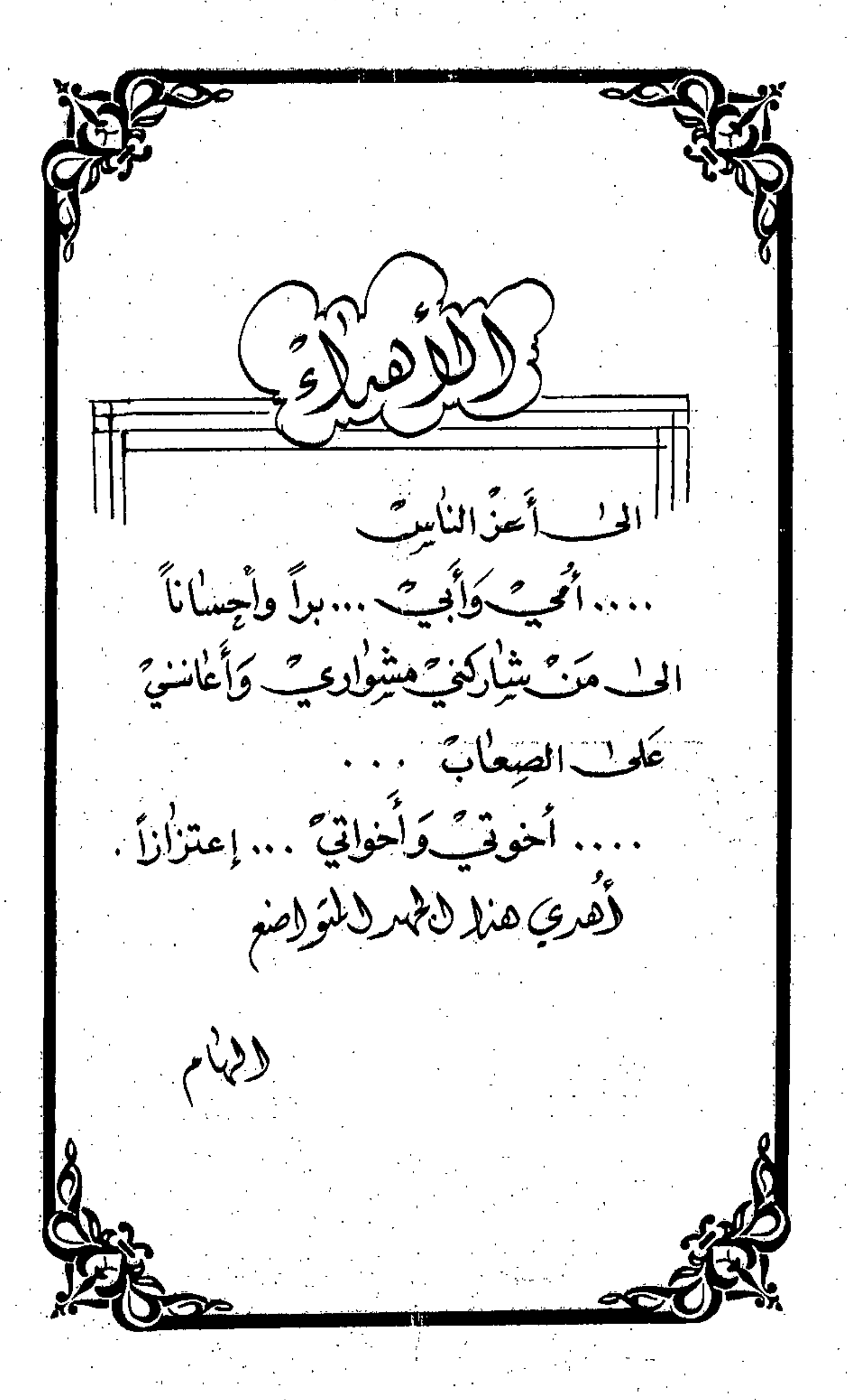
مثنى طه الحوري

عميد كليه الاداره والاقتصاد

الجامعه المستنصريه

منتهى / ١١/١٥


بسم الله الرحمن الرحيم
وما أوتيتم من العلم إلا قليلا
صدق الله العظيم



الإهداء

الى أعز الناس

.... أمي وأبي ... براً وإحساناً

الى من شاركني مشواري وأعانني

على الصعاب ...

.... أخوتي وأخواتي ... إعتزازاً .

أهدي هذا الجهد المتواضع

الهام

شكر وتقدير

ان واجب الوفاء يقتضي ان اسجل شكري وتقديري لاستاذي ومرشدي الفاضل الدكتور مثنى طه الحوري على مابذله من جهود متميزة وتوجيهات قيمه وارشادات مخلصه كان لها الاكبر الاثر في اخراج هذا البحث الى حيز الوجود .

واشكر الاساتذه المناقشين الافاضل لتفضلهم مشكورين بالموافقه على مناقشه الرساله .

واتوجه بالشكر الى استاذي الدكتور فليح حسن خلف الذي تفضل مشكورا بمراجعه بعض فصول الرساله وما ابداه من ملاحظات قيمه اغنت محتواها . واسجل شكري وتقديري الى الاستاذ الدكتور محمد عبد العال لتفضله بمراجعه الجزء الاخير من الرساله وما ابداه من ملاحظات علميه دقيقه اغنت البحث .

واتوجه بالشكر وعظيم الامتنان الى الاستاذ ثائر هادي موازي (مدرس مساعد في قسم السياحه واداره الفنادق في معهد الاداره والتقني) حيث كان خير عون لي سواء في ارشاداته المخلصه او في تعاونه وتشجيعه المستمرين وتسهيل مهمتي في الحصول على البيانات من مديريه السياحه العامه طيله فتره اعداد البحث .

وكذلك اتوجه بالشكر الى الاستاذ اسماعيل محمد علي الدباغ مدرس مساعد في قسم السياحه واداره الفنادق في الجامعه المستنصريه لما بذله من جهود مخلصه في تقديم المساعده والملاحظات القيمه والارشادات السديده ، خلال فتره اعداد البحث .

ويسرني ان اتقدم بجزيل الشكر الى كافه الاساتذه في قسم السياحه واداره الفنادق واخص بالذكر الاستاذ محمد البغدادي لماابدوه من تعاون ومساعده ساهمت في انجاز البحث بصورته الحاليه .

ويسرني ان اتقدم بجزيل الشكر والتقدير للعاملين في وحده حسابات الخطه وفي قسم التخطيط والتطوير والمتابعه في مديريه السياحه العامه واخص بالذكر السيد فتحي احمد حسن (باحث احصائي) والانسه سلوى ابراهيم (باحثه) والسيده نزهه محمد علي (م . ملاحظ) في شعبه المتابعه لما بذلوه من جهود مخلصه في تسهيل مهمتي في الحصول على البيانات الخاصه بموضوع البحث والتي ساهمت في اخراج البحث في صورته الحاليه .

واشكر السيد غازي سلمان (مدير معهد بغداد للسياحه والفندقه) ، والاستاذ رهيف ناصر مدرس في معهد بغداد ، لما قدموه من مساعده في حصولي على البيانات الخاصه

بالمعهد • ويقتضي الواجب ان اشكر جميع العاملين في مكتبه الجامعه المستنصريه ، والمكتبه المركزيه ، ومكتبه المعهد القومي للتخطيط ، ومكتبه وزاره التخطيط ، وكذلك العاملين في المركز القومي للحاسبات لما بذلوه من جهود مشكوره وتقديم المساعده •

واقدم شكري الى جميع زملائي من طلبه الدراسات العليا •

وختاما اشكر السيد عامر عوديشي لما بذله من جهود مشكوره في تسهيل مهمه طبع الرساله ، واشكر جميع العاملين في المكتب العصري ، الذين ساهموا في اتمام طبع الرساله واخراجها بصيغتها الحاليه •

والله ولي التوفيق

الباحثه

المحتويـــات

الموضوع	الصفحة

قائمة الأشكال والمخططات

قائمة الجداول

ص

* * * * *

المقدمة

انّ البلدان النامية تنشد تنمية اقتصادية واجتماعية سريعة لادارة الاقتصاد القومي ، وعملية التنمية تتضمن الاستخدام الامثل للطاقات المادية والبشرية للحصول على وتائر متصاعدة في التطور كما " ونوعا " •

إن تحقيق خطة التنمية الشاملة والمتوازنة لا يتوقف على حجم الاستثمار المخصص لها فحسب، بل يعتمد ايضا " على توفر العنصر البشرى ، والذى يعتبر اقتصاديا — نوعا من انواع راس المال — بل ان الانسان هو خالق راس المال •

فالتطور الذى شهده قطرنا الذى يسعى لتحقيق التنمية الشاملة والسريعة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في فترة مابعد قيام ثورة ١٧ تموز القومية عام ١٩٦٨، وماصاحبها من تطور وبشكل خاص في القطاع السياحي، ونتيجة الدعم المتواصل من القيادة السياسية للحزب والثورة ، وبتشجيع وتطوير هذا القطاع الحيوى ، كان التوسع في حجم الاستثمارات السياحية سريعا " ، حيث اتبع اسلوب (التنمية الانفجارية) ، وافتتاح العديد من المشاريع السياحية في السنين الاولى من عقد الثمانينات ، حيث تم انجاز سلسلة من الفنادق الكبرى العملاقة، والاتجاه نحو نمو سريع في صناعة الفندقة ، وبسبب هذا التوجه برزت الحاجة الماسة الى الكادر السياحي والفندقي المتخصص ،ليضمن ادارة وتشغيل هذه المنشآت والمشاريع السياحية وبالشكل الذى يحقق اهداف خطة التنمية السياحية في تنشيط الحركة السياحية في القطر ، ورفع مستوى الخدمات من اجل راحة وخدمة السائح ،وتقديم افضل الخدمات له •

ومن مميزات العمل السياحي انه دائم التغير والتطور،متأثرا " بنوعيات السياح ودوافعهم وبالتالي اذواقهم ومتطلباتهم في تقديم الخدمات ،فضلا عن خصوصية المنتج السياحي، كونه لا ينقل الى محل اقامة السياح بل الذى يجرى هو نقل السائح الى المنتوج في موقعه ، وقد ادى هذا الى ضرورة توفير الايدى العاملة والمتخصصة والمدربة لمواجهة هذا التغير بصفة مستمرة •

ويتسم المنتج السياحي بانه منتوج خدمي، يتميز بدور العنصر البشرى بدرجة كبيرة، وان نطاق استخدام الالة فيه ضيق ومحدود وإنْ وجِد فانه يحتاج الى العناصر المدربه والمتخصصه لتشغيله •

وانطلاقا " من هذه الاهمية للعنصر البشرى فقد اختارت الباحثة موضوع بحثها هذا لدراسة واقع العمالة في القطاع السياحي الاشتراكي، المتمثل بالمؤسسة العامة للسياحة

والمنشآت التابعة لها (مديرية السياحة العامة حاليا ") * وتطورها عبر مراحل تطـــور القطاع نفسه، والوقوف على مشاكل العمالة في هذا القطاع،وامكانية تطوير وتنمية العمالــــة السياحية عن طريق التأكيـد على التعليم والتدريب السياحي ، حيث انهما خير وسيلــــة لتنمية الايدى العاملة في هذا القطـاع •

مشكلة البحـث :

تتمثـل مشكلة البحث اساسا " في النقص الحقيقي في الكوادر المؤهلة والمتخصصـة الوطنية في العمـل السياحي والفندقي ، وهذا يعني عجز القوى العاملة المحلية كمـــــا ونوعا " عن تلبية احتياجات متطلبات التنمية السياحية السريعة ولذلك تم تلبية جزء مـــــن هذه الاحتياجات عن طريق الاستعانة بالعمالة العربية والاجنبية • وزادت هذه الظاهرة حدة في فترة الحرب بسبب التحاق الايدى العاملة المحلية بـــجبهات القتال،في نفس الوقت الذى استمر فيه اقامـة مشاريع التنمية السياحية وافتتاحهـا،مما زاد من حـــــدة مشكلة العمالة والنقص فيها،واوجـد مشكلة العمالة غير الوطنيـة • والجدول رقم (١) يوضـح اعداد العاملين في المرافق السياحية التابعة الى المنشأة العامة لادارة المرافق السياحية حسب الجنسية وللفتـرة من (١٩٧٩ ولغـاية ١٩٨٦)،والاهمية النسبية في الجدول رقـــم (٢) حيث نلاحظ ارتفاع نسبة العمالة غير العراقية خلال تلك الفترة،فبعد ان كانت تشكــل نسبة ٣٥ر٧٪ عام ١٩٧٩ زادت لتصبح ٤٧٪ و ٥٩٪ و ٦١٪ للاعوام ١٩٨١ و١٩٨٣و١٩٨٤ على التوالـــــــي •

ونتيجة الظروف الاستثنائية التي يمر بها القطر،وحاجة البلد الى العملات الصعبـة، وتوجيهات القيادة بصدد تقليص الانفاق وخاصة بالعملات الصعبة ، عملت المؤسسة منـــذ عام ١٩٨٥ على تقليص اعداد العمالـة غير العراقية،ولذلك انخفضت نسبة العاملين غيـــــر العراقيين للاعـوام ١٩٨٥ و ١٩٨٦ حيث شكلت نسبتهم ٨ر٤١٪ و ٧ر٤١٪ على التوالـي من اجمالي العاملين في المرافق السياحية وارتفعت نسبة العمالة العراقية الى ٥٨٪ فـــي

---

* تحولت المؤسسة العامة للسياحة الى مديرية السياحة العامة حسب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٤١٠ في ١٩٨٧/٦/١٠ ، وذلك عملا" بالترشيق والترشيد الـــذى استهدفتـه الثورة الادارية التي يقودها الرئيس القائـد صدام حسيـــــــن (حفظه اللـــه) •

جـدول رقـم (١)

اعداد العاملين في المرافق السياحية التابعة لادارة المرافق السياحية ، حسب الجنسية للفترة (٧٩-١٩٨٦)

السنـة	العاملين العراقيين	العاملين غير العراقيين		المجموع لغير العراقيين	المجموع الكلي
		عرب	اجانب		
١٩٧٩	١٣٦٩	٦٢٢	١٣٨	٧٦٠	٢١٢٩
١٩٨٠	١٧٢٢	٨٤٣	١٦٢	١٠٠٥	٢٧٢٧
١٩٨١	٢٠٨٩	٨١٩	١٠٣٥	١٨٥٤	٣٩٤٣
١٩٨٢	٢٢٠٩	١٥٠٥	١٥٦٩	٣٠٧٤	٥٢٨٣
١٩٨٣	٢١٨٥	١٥٤٥	١٦٢٤	٣١٦٩	٥٣٥٤
١٩٨٤	٢١٩٥	١٧٣١	١٧١٨	٣٤٤٩	٥٦٤٤
١٩٨٥	٣٣٣٤	١١٦٤	١٢٣٩	٢٤٠٣	٥٧٣٧
١٩٨٦	٣٩٠٥	١٤٨٩	١٣٠٧	٢٧٩٦	٦٧٠١

المصدر : -

١- المؤسسة العامة للسياحة - سجلات المنشاة العامة لادارة المرافق السياحية - شؤون الافراد .

٢- المؤسسة العامة للسياحة - مديرية التخطيط والمتابعة - التقرير الـدوري السنوي للعامين ١٩٨٥ و ١٩٨٦ .

جـدول رقم (٢)

الاهمية النسبية للعاملين العراقيين وغير العراقيين

السنـة	نسبة العاملين العراقيين	معدل التغير	نسبة العاملين العرب	نسبة العاملين الاجانب	نسبة العاملين غير العراقيين	معدل التغير
١٩٧٩	٦٤ر٣	—	٢٩ر٠	٦ر٤	٣٥ر٧	—
١٩٨٠	٦٣ر١	٢٣ر٤	٣١ر٠	٦ر٠	٣٧ر٠	٣٢ر٢
١٩٨١	٥٣ر٠	٢١ر٣	٢٠ر٧	٢٦ر٢	٤٧ر٠	٨٤ر٤
١٩٨٢	٤٢ر٠	٥ر٧	٢٨ر٤	٢٩ر٦	٥٨ر٠	٦٥ر٨
١٩٨٣	٤١ر٠	-(١ر١)	٢٩ر٠	٣٠ر٣	٥٩ر٠	٣ر٠
١٩٨٤	٣٩ر٠	٠ر٥	٣٠ر٨	٣٠ر٤	٦١ر٠	٨ر٨
١٩٨٥	٥٨ر٠	٥١ر٨	٢٠ر٢	٢١ر٥	٤١ر٨	-(٣٠ر٣)
١٩٨٦	٥٨ر٢	١٧ر٠	٢٢ر٢	١٩ر٥	٤١ر٧	١٦ر٣
معدل النمو السنوي المركب للفترة	١٩ر٥٪				٢٤ر٢٪	

- نظمت الجدول واحتسبت النسب ومعدلات التغير البـاحثة اعتمـادا" على الجدول رقم (١) .

كلا السنتين ، حيث كان معدل التغير للعمالة غير العراقية لعام ١٩٨٥ بالسالب (٣ر٣٠) اما معدل التغير للعمالة العراقية كان ٥١ ٪ من اجمالي العاملين ، علما بان معدل النمو السنوي المركب للعمالة العراقية خلال الفترة (١٩٧٩ — ١٩٨٦) كان ٥ر١٩٪ اما معدل النمو السنوي المركب للعمالة غير العراقية للفترة نفسها كان ٢ر٤٢٪ والشكل رقم (١) يوضح تطور العمالة العراقية وغير العراقية للفترة نفسها.

ان الاستعانة بالعمالة الوافدة يترتب عليها اثار اقتصادية واجتماعية سلبية وخاصة بالنسبة الى خصوصية كلفة استيراد هذه العمالة وتسرب العملة الصعبة خارج الاقتصاد الوطني عن طريق التحويلات التي يقومون بها الى بلدانهم الاصلية ، اضافة الى تكلفتهم الاجتماعية والامنية احيانا " اخرى •

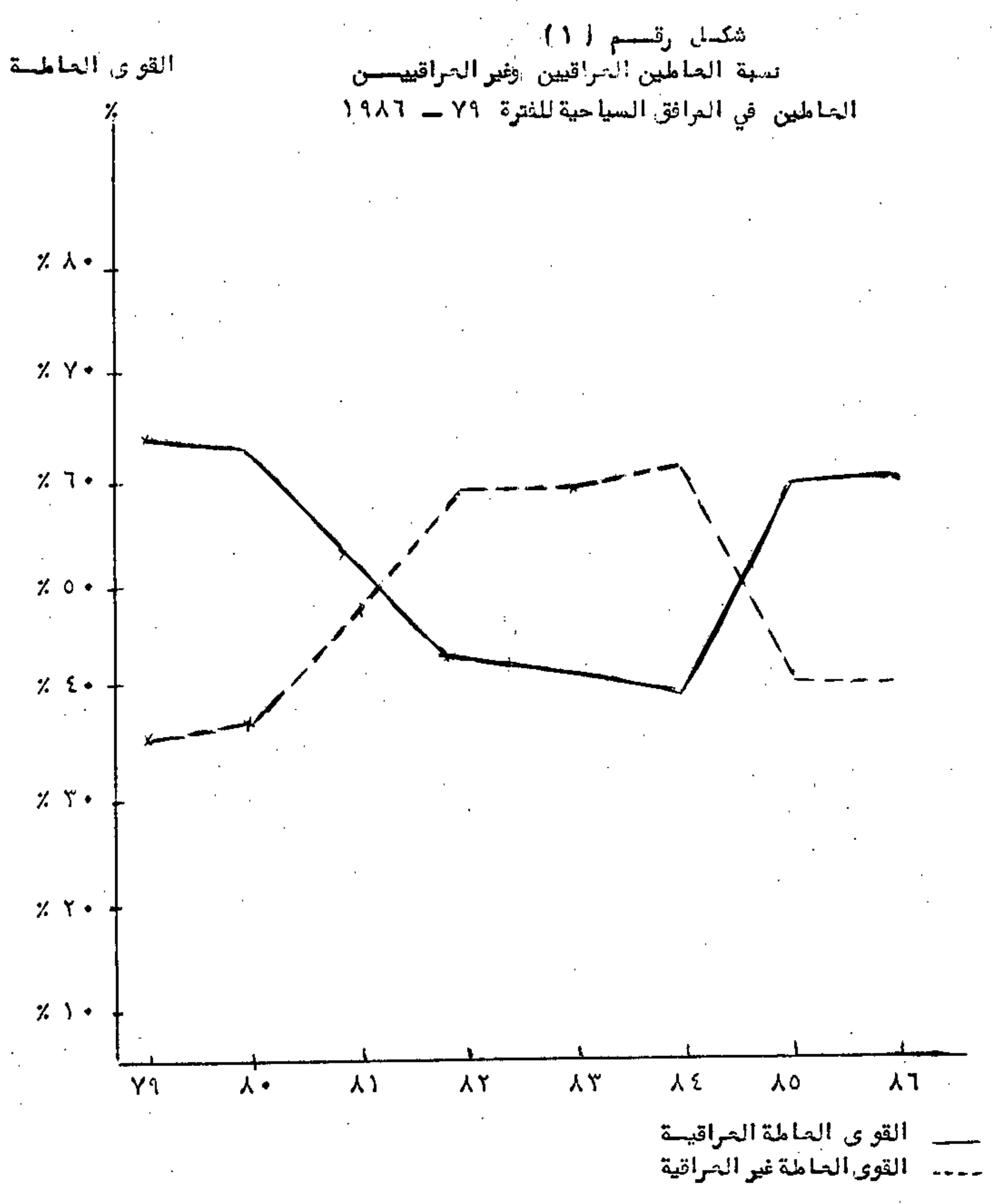
والجدول رقم (٣) يوضح لنا ايرادات ونفقات القطاع السياحي الاشتراكي والخاص والمختلط بالدولار وللفترة ١٩٨٥ و ١٩٨٦ والنصف الاول من عام ١٩٨٧ ، حيث نلاحظ ان نسبة مجموع مايحوله العاملون العرب والاجانب من العملة الصعبة من قيمة اجورهم واجور الخدمة، اكبر من مجموع الايراد الكلي من العملة الصعبة للقطاع السياحي ، حيث كانت النسبة في عام ١٩٨٥ تشكل ٩ر١٢١٪ وفي عام ١٩٨٦ ٤ر١٤٢٪ اما في منتصف عام ١٩٨٧ كانت النسبة ٦ر١٣٨٪ وهذه النسب تبين مدى تسرب العملة الصعبة في الوقت الذى يحتاج البلد الى هذه العملة في التنمية وفي الدفاع عن ارضه •

ان تزايد الاعتماد على قوة العمل العربية والاجنبية تقودنا الى مشكلة اخرى، تلك هي مايفقده الكادر الوطني من الفرص التدريبية والتأهيلية مما يؤدى الى تعميق مشكلة النقص في الكادر المتخصص والمؤهل الوطني لادارة وتشغيل المنشآت السياحية في حالة انتهاء عقود العمالة الاجنبية والعربية •

فرضية البحث : — يعتمد البحث على الفرضيتين الاتيتين :—

١• ان الاستثمارات الكبيرة في اقامة المشاريع السياحية لم ترافقها استثمارات في تهيئة العنصر البشرى بشكل مناسب وان يكن على مقياس اصغر •

٢• ان الطلب الفعلي على الخدمات السياحية على مدار السنة والذى يعتبر الاساس في خلق فرص العمل في القطاع السياحي الاشتراكي ، لم يؤخذ بنظر الاعتبار عند التخطيط في تهيئة العنصر البشرى لهذا القطاع •



شكل رقم (١)
نسبة العاملين العراقيين وغير العراقيين
العاملين في المرافق السياحية للفترة ٧٩ — ١٩٨٦

جـــــدول رقم (٣)

الايرادات والمدفوعات بالعملة الصعبة لمديرية السياحة العامه والوحدات الاقتصادية التابعة لها وفنادق القطاع الخاص والمختلط للأعـــوام ٨٥ و ٨٦ والنصف الاول ١٩٨٧ (المبالغ بملايين الدولارات)

١٩٨٥				١٩٨٦				النصف الاول من ١٩٨٧			
الايرادات	المبلغ	المدفوعات	المبلغ	الايرادات	المبلغ	المدفوعات	المبلغ	الايرادات	المبلغ	المدفوعات	المبلغ
ايرادات الفنادق الكبرى	٥ر٦١٠ر٢٤١	استيرادات (سلعية واستشارية)	١٣ر٥٦٢ر٧٢١	ايرادات الفنادق الكبرى	٤ر٧٢٤ر٣٠٠	استيرادات	١ر٩٨٤ر٤٦١	ايرادات الفنادق الكبرى	١ر٦٥٢ر٥٩٦	استيرادات	٠ر٧٦٦ر١٣٢
الاستيراد السياحي *	١ر١٧٠ر١٦٦	حصص شركات الادارة الاجنبية	٣ر١٩٥ر٠٨٢	الاستيراد السياحي	٠ر٢٧٤ر٤١١	حصص شركات الادارة الاجنبية	٣ر٢٠٨ر٨٨٩	الاستيراد السياحي	٠ر٥٣٨ر٠٤٩	حصص شركات الادارة الاجنبية	٣ر٣١٠ر٧٦٧
بطاقات الائتمان **				بطاقات الائتمان				بطاقات الائتمان			
القطاع الاشتراكي	٤ر٢٠٩ر١٩٢	تحويلات اجور العاملين	١١ر٠١٧ر٣١٥	القطاع الاشتراكي	٣ر٨١٢ر٧٠٣	تحويلات اجور العاملين	١١ر٦٣٤ر٠٤٠	القطاع الاشتراكي	١ر١٩٠ر٢٩٦	تحويلات اجور العاملين	٤ر٥٩٢ر٠٢٥
القطاع الخاص والمختلط	٠ر٠٥٢ر٢٢٥	تحويلات اجور الخدمة	١ر٢٢٥ر٢٥٠	القطاع الخاص والمختلط	٠ر٠٣٨ر٠٣٧	تحويلات اجور الخدمة	٢ر١٧٢ر٨٨٩	القطاع الخاص والمختلط	٠ر٠٠٨ر٦٨٧	تحويلات اجور الخدمة	٠ر٧٤٨ر٦١٠
ايرادات القطاع الخاص	—			ايرادات القطاع الخاص والمختلط	٠ر٦٣٦ر٥٤٥			ايرادات القطاع الخاص والمختلط	٠ر١٩٦ر٧٦١		
الالعاب السياحية	—			الالعاب السياحية	—			الالعاب السياحية	٠ر٠٢٩ر١٠١		
المجموع	١٠ر٠٤١ر٤٤١ مليون دولار		٢٩ر٠٣٠ر٢٧٨ مليون دولار		٩ر٤٨١ر٠٠٣ مليون دولار		١٨ر٧٠٠ر٨٤٣ مليون دولار		٣ر١٣١ر٢٩٠ مليون دولار		٦ر٤٢٧ر٥٤٥ مليون دولار
نسبة مجموع تحويلات العاملين الى الايرادات الكلية			٪١٢١ر٩				٪١٤٢ر٤				٪١٢٨ر٦

المصدر : مديرية السياحة العامه ـ دائرة التخطيط والتطوير والمتابعة ـ شعبة الخطـــة

* تعني بالاستيراد السياحي (المجاميع السياحيـة القادمة الى القطـــر)

** بطاقات الائتمان هي بطاقات دولية يتم التعامل بها دولياً في الفنادق العالمية (اميركان اكسبرس)

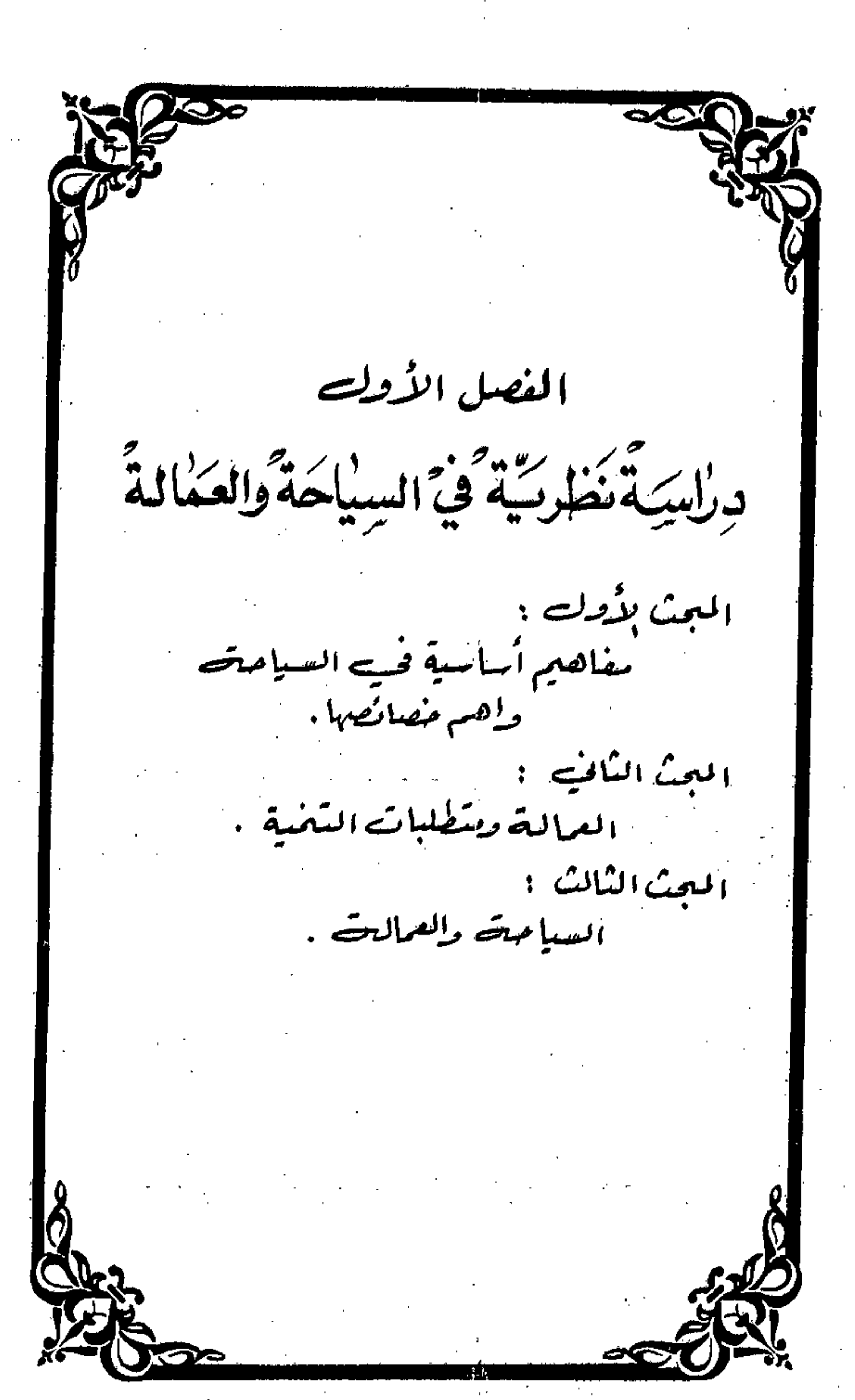
*** تشمل الفقرتان اجور العاملين واجور الخدمة على تحويلات العملة الصعبة من اجور العاملين العرب والاجانب واجور الخدمة للاجانب فقط حيث يتم تحويل ٦٠ ٪ من اجور العاملين العرب والاجانب و ٥٠ ٪ من اجور الخدمة للأجانب العاملين في الوحدات الاقتصادية فقـــط ..

اسلـوب البحـث :

اعتمدت الباحثة في اختبـار فرضيات البحث على الدراسة النظرية (التحليل المنطقي) على ماتوفر من مصادر ومراجع وبحوث عربيـة واجنبية حول الموضوع، والدراسة الحملية اعتمـدت علـى تحليل البيانات المتوفرة من قبل دوائر القطاع السياحي الاشتراكي المتمثل بالموءسسة العامة للسياحة ومنشاتها التابعة لهاء فضلا عـن بيانات الجهاز المركزي للاحصاء فـي وزارة التخطيط، والزيارات الميدانية، ومقابلـة المسوءوليـن، والاستعانة بالحاسب الالكتروني فـي تطبيق النموذج القياسي الاقتصادي •

مشاكـل البحث وحـدوده :

لأن موضوع البحث جديد ولم يكتب فيه على المستوى المحلي ، وربما العربي • فقـد واجهت الباحثه مشكله عدم توفـر المصادر التـي تتناول الموضوع الا بشكل مختصـر جـدا ولمجرد صفحـات فقط • فضلا عـن مشكلة عدم توفر البيانات التفصيلية والدقيقـة فـي الموءسسة العامة للسياحة وان وجدت فهي مختلفـة بين اقسام الموءسسة نفسها خاصـة وان ظروف الغاء الموءسسة وتحويلها الى مديرية والغاء منشآتهـا خلال فترة البحـث زاد المـشكلـة صعوبة في الحصول على البيانات المطلوبـة •



الفصل الأول

دراسة نظرية في السياحة والعمالة

المبحث الأول :

مفاهيم أساسية في السياحة
واهم خصائصها .

المبحث الثاني :

العمالة ومتطلبات التنمية .

المبحث الثالث :

السياحة والعمالة .

المبحث الاول :

مفاهيم اساسيه في السياحه واهم خصائصها

للانسان حاجات متعددة لا يكاد يحيط بها حصر ، والوسائل التي يستعين بها على اشباع هذه الحاجات اكثر تعددا"•

فحاجة الانسان للغذاء والشراب والملبس والسكن،وان ينتقل من مكان لاخر ويتصل بغيره من البشر ،وحاجته الى الشعور بالامن،وان يعيش في بيئة صحية نقيــة،وان يتعرف على العالم الذى يحيط بـه ،والتطلع الى معرفة اسرار الكـون،والترويح عن النفس، كل هذه حاجات يرغب الانسان في اشباعها [1] وقد ادى التطور التاريخي والحضاري للمجتمعات الانسانية الى تعدد وتنوع الرغبات والحاجات البشرية •

وتتفاوت حاجات الانسان في اهميتها بالنسبة له،فهناك حاجات ضرورية واخرى كمالية، وهناك نوع ثالث هو حاجات الترفيه •وقد تكون الحاجه لدى شخص معين ضروريه ، في حين تظل خلاف ذلك لدى شخص اخر • فالتنقل من مكان لاخر ظاهرة صاحبت قدم الانسان في حياته ،اذ ان حبه للاستطلاع وضرورة الحصول على حاجاته المعاشية الاساسية،حملته على التجوال والانتقال [2] •

فالسياحة نوع من النشاط الانساني لا يتجسد بشكل ملموس،وانما ياخذ شكل خدمة تؤدى وتشبع حاجات انسانية • وقد اصبحت السياحة احدى متطلبات الانسان المعاصر بسبب ظروف ومهام حياته اليومية المتجددة •

هناك مؤلف الماني وصف السياحة بانها قد اصبحت الان (ضرورة بيولوجية ملحة)، اى ضرورة من ضرورات تكوين الانسان الحيوى،ولمواجهة هذه الضرورة تتعاون عدد من التسهيلات والمنشآت كل منها يلعب دورا " خاصا " [3] .

١• د • فوزي منصور، محاضرات في مبادئ علم الاقتصاد السياسي للبلدان النامية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، (١٩٧٣ ــ ١٩٧٤) ، ص(١٤ ــ ٦)•

٢• نعمان دهش العقيلي ، تطور المراكز السياحية في العراق ، كلية الاداب ، جامعة بغداد ، ١٩٨٣ ــ ص٦•

٣• د • محمود كامل ، السياحة الحديثة علما " وتطبيقا " ، الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ١٩٧٥ ــ ص١٠ •

وللسياحة اكثر من تعريف ، وكل منها يختلف عن الاخر بقدر اختلاف الزاوية التي ينظر من يطلق التعبير منها الى السياحة سواء النظر اليها كظاهرة ، فالبعض يتأثر بالسياحة كظاهرة اجتماعية ، والبعض الاخر يتاثر بها كظاهرة اقتصادية،ومنهم من يركز على دورها في تنمية العلاقات الدولية ، او كعامل من عوامل العلاقات الانسانية او التنمية الثقافية.
والسياحة يمكن النظر اليها بشكل مجرد اسميا " ، كظاهرة تتضمن حركة الافراد خلال بلدهم (السياحة الداخلية)،او عبر البلدان المجاورة (السياحة العالمية)،هذه الحركة تظهر عناصر متعددة مثل التفاعل والعلاقات بين المجموعات او الافراد ، التفهم الانساني ، الشعور بالراحة والقناعة ، والمتعة ... الخ .
والبعض يعتقد بان المدخل السلوكي لدراسة ظاهرة السياحة،هو الطريق الملائم للتأكيد على الجانب الانساني للظاهرة ودورها في بناء جسر الاتصال بين شعوب الامم [(١)] .

والسياحة تعرف على انها تعبير يطلق على رحلات الترفيه ،وهي مجموعة الانشطة الانسانية المعبأة لتحقيق هذا النوع من الرحلات ،وهي صناعة تتعاون على سد حاجات السائح [(٢)] ويعرفها الخبير السويسرى مونتزيكير (١٩٥٩) على انها مجموعة العلاقات او الظواهر التي تترتب على سفر،وعلى اقامة موقتة لشخص غريب في مكان طالما ان هذه الاقامة الموقتة لا تتحول الى اقامة دائمة وطالما لم ترتبط هذه الاقامة بنشاط يغل ربحاً له [(٣)]. حيث ينظر الى السياحة من وجهة نظر اقتصادية لانه يعد السائح (مستهلكا بحتا) ، وللسياحة خصائص تحددها كظاهرة وهي [(٤)] :-

---

(١) Wahab, Salah ; Tourism mangment , Tourism international press, 1975 , P8

(٢) Tourism Development and Economic Growth; seminerheld under the auspices of the techinical Assistance programme of the OECD, paris 1966, P.13

(٣) Burkart and Midlik; Tourism , past, present&future ; second edition ,london 1981, p.1

(٤) Wahab on Tourism, opcit, p8

١- السياحة مزيج من الظواهر والعلاقات اكثر مما هي ظاهرة واحدة ، انها تنبع من حركة الاشخاص الى مناطق اخرى وبقائهم فيها وهي بذلك تحتوى على عنصر حركي (ديناميكي) وهي الرحلة ، وعنصر ثابت ومستقر وهو البقاء .

٢- ان الرحلة والبقاء في اماكن غير اماكن العمل او الاقامة الدائمة تولد انشطة تختلف عن انشطة الاقامة والعمل في الوطن .

٣- انها حركة ذات طابع موقت وقصير الفترة مع توفير نية العودة .

٤- ان المناطق المزارة تزار لاغراض ليس ذات علاقة بأجر مدفوع للاستخدام او لاغراض العمل .

ففي ضوء تلك الخصائص تتحدد سمات الاشخاص او الفئات التي يمكن اعتبارهم سواحا " اى تحديدا " فنيا " (Techinical defintion) .

بالاضافة الى ماتقدم فالسياحة تعتبر صناعة تساهم في التطور الاقتصادى للبلد سواء كان ناميا " او متطورا " . وان مصطلح (صناعة السياحة) قد يعتبر نسبيا " غريبا " للذين يؤمنون بالتعريف الكلاسيكي للصناعة على انها تخص العمليات التي تساهم في زيادة الثروة او المزيج من الوسائل وروس الاموال والتكنولوجيا والعنصر البشرى وبالتالي هي نتيجة ضرورية لهذه العملية (١) ، ولكن هذا التعريف الكلاسيكي للصناعة فتح المجال لاسلوب احدث للصناعة ، حيث ان شكل الصناعة يختلف حسب طبيعة المنتوج ، السوق الذى يباع فيه ، المواد المستخدمة ، والظروف التي ينتج تحتها (٢).

اذن المنتوج هو نقطة البداية للتصنيف وقد يكون منتوجا فرديا او مجموعة من المنتجات . فالمنتجات الصناعية يمكن ان تاخذ شكل خدمات وليس فقط سلعة او بضائع لان متطلبات الحياة الاقتصادية الجديدة عقدت حقل الانتاج ، وتنوعت الانشطة الانتاجية ، فحين اعادة النظر في معنى الصناعه يظهر ان اى منتوج (سواء كان ماديا او غير مادى) يلبي حاجات انسانية يجب اعتباره منتوجا صناعيا ويعتبر نوعا من الانتاج يستعمل مواد اولية او كعملية لها وظيفتها العامة وموقعها في الحياة الاقتصادية وبذلك تنفرد كصناعة جديدة (٣) .

---

(١) 1- Wahab in tourism, opcit, p8

(٢) 2- Ibid, p.10

(٣) 3- S. Medlik; Profile of the hotel and catering Industry, London 1978, p.117

والسياحة هي احد هذه الصناعات والتي تستطيع ان تحقق نموا اقتصاديا سريعا في الاعمال والوظائف ، الدخل القومي ، المستوى المعيشي ، وتنشيط القطاعات الانتاجية الاخرى في البلدان المستلمة للسواح . فالسياحة صناعة مكتملة لجميع مقوماتها ، فالصناعة تقوم على ثلاثه عناصر هامة يجب توفرها هي المادة الخام وراس المال والعمل وهذه العناصر الثلاثة متوافرة في السياحة [١] .

فالمادة الخام هي مقومات السياحة وتتمثل بالمغريات التي تنفرد فيها المنطقة وتتميز بها على غيرها وتمثل القيمة الاصلية للمنتج السياحي وهي مقومات اما ان تكون طبيعيه او من صنع الانسان ومثال على عوامل الجذب والمقومات الطبيعية المناظر الطبيعية والموقع الجغرافي والمناخ والمسطحات والشواطيء والنباتات الطبيعية والطيور والحيوانات البرية وتوفر كافة المجالات التي تجذب السياح كمجال الرياضة الشتوية وتسلق الجبال وغيرها .

اما المقومات التي من صنع الانسان فهي مثل المدن ذات المميزات الحضارية والمعمارية وانواع الفنادق والمطاعم والكازينوهات ووجود الاثار ذات الشهرة العالمية او المحلية ووجود المزارات الدينية او الفنية او الاثرية وتوفير المحلات والطرق الجيدة وبقية خدمات المواصلات ... الخ . كل هذه المقومات تعتبر المادة الخام التي تقوم عليها السياحة والتي تخلق من مكان ما مركزا " سياحيا " يقبل عليه الناس ويمكن للدولة الاستفادة منه . ورأس المال عنصر اخر ينبغي توفره " في السياحة ، فما من مشروع سياحي الا ويحتاج لراس مال ينفق فيه حتى يصبح من مقومات السياحة ولرغباتها وحتى تجذب اليه انظار السياح ، فراس المال اللازم للدعاية السياحية وفي انشاء المركز السياحي وفي تجميل المناطق الاثرية وشق الطرق وبناء الفنادق والمطاعم ووسائل التسلية والترفيه وكل ما يتعلق بخدمات البنية التحتية والبنية الفوقية .

والعنصر الثالث وهو العمل فهو ينصب على العاملين في قطاع السياحة سواء في اجهزة السياحة الرسمية او مكاتب السياحة او شركات النقل والفنادق وكل يشترك بجهده في تنمية وتطوير السياحة ودفعها الى امام . واذا جاز لنا ان نعتبر التنظيم نوعا من انواع العمل

---

(١) د . مثنى طه الحوري وقيس رؤوف عبد الله ، محاضرات في ادارة المنشآت السياحية محاضرات مطبوعة ، الجامعة المستنصرية ، مكتب الرواد للطباعة ، بغداد ، ١٩٨٠ ـ ص ٥٧ و ٥٨ .

فسوف نشير اليه • فالمنظم هو الشخص الذى يقوم بالتنسيق بين عوامل الانتاج في المشروع وهو الشخص المبدع المبتكر الذى يبدأ العمل ويتابعه ، والنشاط السياحي شأنه شأن اى نشاط انتاجي او خدمي اخر ، يحتاج الى المهارات التنظيمية التي تكون قادرة على التوفيق بين عناصر الانتاج ومزجها بالنسب الكفيلة بتحقيق الكفاءة للمشروع" (١) •

اذن تطلق كلمة صناعة على كل عمل يرتبط بمهارة خاصة او نوع من الحرف او الفن او التصنيع او هي تطلق على الوحدات الانتاجية المنظمة التي تحقق قيمة مضافة (Added value) ومن هنا يقال السياحة صناعة فلا تقتصر كلمة صناعة فقط على المنشات التي تصنع منتجات بغرض الاتجار فيها (٢) • فالمنتوج السياحي له خصائص تميزه عن باقي الخدمات وقد يشترك معها في بعض منها (٣) :ــ

١• المنتوج السياحي هو شيء غير ملموس اى لا يمكن تذوقه او لمسه اوتحسسه الا عند استهلاكه •

٢• صعوبة التنميط : اذ ان مواصفات المنتوج (او الخدمة) يصعب ــ ان لم يكن مستحيلاً ــ انتاجها نمطياً " وتبقى هناك بعض الفروق في الخدمة المقدمة من شخص لاخر•

٣• صعوبة او استحالة خزن الخدمات بصورة عامة •

٤• كون السياحة نشاطاً تصديرياً ذات طابع خاص يميزه عن بقية قطاعات التصدير الاخرى ، فعدم امكانية نقل المنتوج السياحي الى محل اقامة المستهلك في الخارج وانما ينقل المستهلك نفسه لشرائه في الداخل ، وهذا عكس الحال في المنتجات المادية (٤) •

٥• عدم مرونة العرض للسياحي في المدى القصير يجعل من الصعب تغيير العرض من

---

(١) د • نبيل الروبي ، اقتصاديات السياحة ، مؤسسة الثقافة الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٨٥ ــ ص ١٨٧•

(٢) د • نبيل الروبي ، المصدر نفسه ــ ص ١١•

(٣) ثائر هادى موازى ، تسويق المنتوج السياحي في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد في جامعة بغداد / قسم ادارة الاعمال ــ ١٩٨٤ ــ ص ٣٢•

(٤) د • محيا علي زيتون ، نحو اساس موضوعي لتحديد دور السياحة في تنمية الاقتصاد المصرى ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٧٨ــ ص٣٥٧•

استخدامه في السياحة الى استخدام آخر .

٦ . تعدد وجهات الانتاج فالسياحة هي صناعة معقدة تحتوي على العديد من التجهيزات والخدمات (منام ، طعام ، تسلية ، نقل ... الخ) وكل عنصر ينتج من قبل منتج منفرد .

٧ . تاثر النشاط السياحي بالموسمية ، حيث هناك مواسم توفر فرصا تسويقية وتشغيلية افضل وتسمى بمواسم الذروة ، وهناك عوامل تؤدي الى هذه الموسمية اهمها تركيز الاجازات المدرسية والاجازات في المنشآت الصناعية وغيرها في موسم معين كما ان العوامل المناخية والجغرافية في كل الدول المصدرة والمستقبلة للسائحين تدعو الى هذه الظاهرة [١] .

٨ . تباين السواح وبدرجات كبيرة في دوافعهم واغراضهم ومستويات دخولهم وعاداتهم مما يؤدي الى صعوبة التأثير فيهم واقناعهم بشكل اجمالي كذلك صعوبة توفير مايريده كل سائح على حدة فيما يتعلق بمستويات الخدمات المطلوبة واسعارها وكيفية التعامل مع كل مجموعة .

٩ . المرونة العالية للطلب فيما يتعلق بالظروف الاقتصادية والعوامل السياسية والنفسية والاجتماعية .

١٠ . بما ان السياحة ليست من الحاجات الاساسية للانسان وبذلك فان العرض السياحي معرض للمنافسة من قبل عرض السلع والخدمات الاخرى وقانون الاحلال نشيط فيما يتعلق بهذا الامر [٢] .

وبذلك اصبحت صناعة السياحة والفنادق والمطاعم صناعة البلد الاكثر نموا" من حيث مساهمتها الجديرة بالاهتمام وكذلك المتنوعة وخاصة في كسب العملات الاجنبية كونها تجارة غير منظورة [٣] ، حيث تعتبر من اهم المصادر للعملات الصعبة التي يجلبها السائح معه لينفقها في البلد المزار ، خصوصا" وان السائح ينفق في اجازته او زيارته لبلد سياحي او موقع سياحي معين اكثر بكثير من معدلات انفاقه في بلده (محل اقامته)

---

(١) 1- Burkart and Midlik; The managment of tourism, Hein emann, London 1975, p210

(٢) 2- Wahab, Salah, opcit, p50

(٣) 3- M.J.BOELLA; personal managment in the Hotel and Catering Industry, London 1983, p.1

الاصلي • وكذلك الاثر المضاعف للنفقات السياحية حيث هناك سلسلة متعاقبة من الدخول الاضافية التي تدخل الى الاقتصاد عن كل وحدة نقد يقوم السائح بانفاقها [١]، وكلما تحركت الوحدة المالية تعطي تاثيرا " مركبا " في اتجاه الاقتصاد وتخلق مصادر جديدة للدخل الى ان يتم توجيهها توجيها " اخر يخرجها من الدورة الاقتصادية كأن تستغل في الاستيراد من الخارج او الاستثمار الخارجي وغيرها [٢] ، والسياحة ميدان جديد لزيادة حجم العمالة في البلاد التي تنتعش فيها ، فصناعة السياحة المزدهرة تبشر بوظائف كثيرة وخدمات افضل [٣]، فهي تساهم في وضع الحلول لمشكلة البطالة في البلاد التي يتوافر فيها فائض من الايدي العاملة ، حيث تعد عاملا توظيفيا كبيرا وبكثافة عالية حيث تشكل نسبة العاملين في السياحة ٦٪ من اجمالي القوى العاملة في العالم [٤] ، هذا بالاضافة الى اثارها الاجتماعية والحضارية والاعلامية الاخرى التي تضفي اهمية خاصة للسياحة * •

---

(١) W.T.O; Economic Review of world Tourism, 1970, p309

(٢) صلاح الدين عبد الوهاب ــ في التخطيط السياحي ــ الدار القومية للطباعة ــ بيروت ، ١٩٦٩ ــ ص ١٤ •

(٣) John.D.Hunt; Tourism training Community Education Program ,Title 1 , UTAH STATE university extention services, Logan, Utah 1972, p2

(٤) عبد الرحمن ابو رباح ، سوق سياحية عربية ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ١٩٧٨ ــ ص ٨١٩ •

* للمزيد من الايضاح يمكن الرجوع الى المصادر الاتيه :ــ

(١) اسماعيل محمد علي الدباغ ، الاستثمار السياحي واثره على التنمية الاقتصادية في العراق ، خلال الفترة ١٩٦٨ ــ ١٩٧٩ ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد بجامعة بغداد ــ قسم الاقتصاد ــ ١٩٨١

(٢) انعام داود حنا ، التخطيط للتنمية السياحية مع التطبيق على اهوار العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد بجامعة بغداد ــ قسم ادارة الاعمال ــ ١٩٨٠•

(٣) عبد الغفور الاطرقجي ، دراسة لتخطيط السياحة في العراق ، وزارة التخطيط الدائرة التربوية والاجتماعية ، قسم التخطيط الاجتماعي ــ اب ١٩٧١ ــ ص ٥•

وبذلك تنامت اهمية السياحة كظاهرة واضحة وصناعة وتجارة مربحة وعلم وفن له اصوله وقواعده واصبحت دراستها ضرورية ومفيدة وقد تخطت صناعتها ابعادها الصغيرة وبداياتها غير المتكاملة فوصلت مرحلة النضج التام [١]. وهكذا اصبحت السياحة حقيقة ثابتة راسخة في الوقت الحاضر ووصلت مرحلة اللاعودة كمطلب وحق مكتسب للانسان المعاصر ولهذا اعتمدتها الامم المتحدة واقامت لها منظمة متخصصة وباركت الاستثمار في جميع هيئاتها المتخصصة ، وعقدت من اجلها المؤتمرات والندوات الدولية ، كذلك فعلت جامعة الدول العربية حيث أسست الاتحاد العربي للسياحة ثم حولته الى منظمة رسمية من منظمات الجامعة الرسمية فأقامت المنظمة العربية للسياحة عام ١٩٨٤.

---

(١) عبد الرحمن ابورباح ، السياحة العربية ابعاد ومرتكزات ، امين عام الاتحاد العربي للسياحة ، منشورات الاتحاد العربي للسياحة (١٦) ، ١٩٧٥ — ص(٣ — ٤) .

المبحث الثاني :

العماله ومتطلبات التنميه

مسالة تحقيق التنمية الاقتصادية تثير اهتماما " بالغا " ومتزايدا سواء للاقتصادات المتقدمة او للاقتصادات النامية • ومن الصعوبة تحديد مفهوم التنمية بدقة حيث تختلف وجهات النظر بصددها طبقا " لوجهة نظر من يتصدى لتعريفها • وذلك ينتج من ان للتنمية ابعادها الحضارية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية ، ولكن الابعاد الاقتصادية لعملية التنمية تحظى باهتمام بالغ لما لهذه الابعاد من اثر واضح من التغيير الذى تخلقه تلك العملية ، وظل الكلام عن التنمية حتى عهد قريب على انها تعني التنمية الاقتصادية على اساس من التصور ان التنمية الاجتماعية بل وربما السياسية في الغالب يمكن ان تاتي تلقائيا " الى حد كبير نتيجة للتنمية الاقتصادية ، وبالتالي فان وصف التنمية وتصنيفها وقياسها كان يعتمد اساسا " على مؤشرات اقتصادية مثل الدخل القومي ، ميزان المدفوعات والقوة الشرائية للعملة ، بالاضافة الى ان التفسير والتحليلات المقبولة لعملية التنمية بقيت الى فترة طويلة تستند على تفكير اقتصادى بحت [١] ، فالدكتور عمرو محي الدين يرى ان عملية التنمية الاقتصادية ذات جوانب مختلفة اقتصادية واجتماعية وسياسية وهي (نقل الاقتصاد من حالة التخلف الى حالة التقدم او عملية الانتقال من الوضع الاجتماعي المتخلف الى الوضع الاجتماعي المتقدم ( ) [٢].

وهناك تعريف يتضمن الاستخدام العقلاني للموارد المادية والبشرية وان يسعى المجتمع الى تنشيط موارد التنمية المتاحة الى اقصى درجة وتحقيق اكبر فعالية ممكنة في استخدامها [٣] .

اما البروفسور دومينك سلفاتور فيرى التنمية انها عملية نمو في الناتج القومي الحقيقي او نمو في زيادة الدخل القومي وبشكل متواصل [٤] الا ان متطلبات التنمية

---

(١) باجي البصام ، ادارة التنمية في العراق ومصر ، دراسة نظرية واهم القضايا التطبيقية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ١٩٧٥ — ص ٣٢ •

(٢) د • عمرو محي الدين ، التخلف والتنمية ، دار النهضة ، بيروت ١٩٧٥ — ص ٢١٠ •

(٣) ن • ب شيميلوف ، التنمية الاقتصادية في العالم الثالث ، ترجمة د • مطانيوس حبيب شوكت يوسف ، دار التقدم العربي ، مكتبة الزهراء الحديثة ، دمشق ١٩٧٧ — ص ٥٦ •

(٤) Dominic, salvatore; Economic Development, New york 1977, p.1

الشاملة واهدافها ترتبط برعاية العنصر البشرى والرفع من مستواه الحياتي ، كما ان اجراء التنمية الاقتصادية لا يمكن ان يتم بمعزل عن التنمية الاجتماعية [١].

وتبرز اهمية العنصر البشرى في التنمية الاقتصادية كون الانسان هو غاية التنمية ووسيلتها .

فالهدف النهائي للتنمية هو رفع مستوى معيشته عن طريق رفع مستوى دخله الحقيقي ورفع مستوى نواحي حياته الاخرى ، وذلك عن طريق زيادة الانتاج وتطويره وضمان توزيعه بصورة عادلة . اما كون الانسان وسيلة للتنمية أتت من ان عملية التنمية توضع وتنفذ وتعطي ثمارها من خلال النشاط الانساني ، وانه من المستحيل تصور حصول التنمية بدون الاعتماد على الانسان كمصمم ومنفذ لها وبالتالي كمنتفع منها [٢].

ونظرا " لاهمية العنصر البشرى في تحقيق التنمية الاقتصادية فقد اكد الاقتصاديون الاوائل وبشكل واضح على العنصر البشرى من خلال كتاباتهم . فالاقتصادى آدم سمث يرى ان ثروة الامم الحقيقية هي العمل وان العمل السنوى لأية امة يعتبر الخزين الذى يوفر لها الضرورات او الاشياء النافعة للحياة [٣]. وكذلك الفرد مارشال في كتابة (مبادئ علم الاقتصاد) اكد على ان الانفاق على التعليم يعد استثمارا "قوميا" وهو من احسن الاستثمارات التي تعطي عائدا " كبيرا " يفوق معدل العائد من راس المال المادى ، وهناك بحث ميداني قام به الاقتصادى ستروميلين (S.G.strumilln) عام ١٩٢٤ حيث اوضح بان العائد من التعليم يفوق معدل الانفاق عليه بحوالي ٢٦ مرة [٤].

---

(١) د . سعيد السامرائي ، التطور الاقتصادى الحديث في العراق ، مطبعة القضاء في النجف الاشرف ١٩٧٧ ـ ص ١٧٤ .

(٢) د . فليح حسن خلف ، عملية تكوين المهارات ودورها في التنمية الاقتصادية في العراق ، دار الرشيد للنشر ، منشورات وزارة الثقافة والاعلام ، ١٩٨٠ ـ ص ٢٤ .

(٣) BRUCE,MAZLISH;ADAM SMITH, The Wealth of Nation papers ententative selecations, New York 1961, p.1

(٤) جمال عزيز فرحان العاني ، تقويم كفاءة الاداء الاقتصادى للتعليم العالي في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد بالجامعة المستنصرية ـ قسم الاقتصاد ـ ١٩٨٥ ـ ص ٧ .

وهكذا اضحت قضيه تنمية الموارد البشرية من اهم القضايا واكثرها الحاحا " من اجل تحقيق التنمية الشاملة ٠

واستنادا " الى احصاءات منظمة اليونسكو نرى ان عددا من الدول انفقت اكثر من ٧٪ من الناتج القومي الاجمالي على شؤون التعليم عام ١٩٧١ (كالاتحاد السوفيتي والولايات المتحدة) اما في الاقطار العربية فقد بلغت نسبة الانفاق على التعليم الى الناتج المحلي الاجمالي ٥٪ في كل من السعودية وتونس ومصر عام ١٩٧٥ ، بل تجاوزت ٦٪ في الاردن والجزائر والمغرب سنة ١٩٨٠ ، اما في العراق فكانت نسبة الانفاق على التعليم الى الناتج المحلي الاجمالي ٣ر٤٪ في عام ١٩٧٥ ونسبة الانفاق على التعليم من اجمالي الانفاق الحكومي العام ٩ر٦٪ للسنة نفسها (١).

فالتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة تتطلب مستوى نوعيا " متطورا " للقوى العاملة يمو جنبا " الى جنب مع نمو المستوى الكمي للعمالة ٠

فالتكوين الراسمالي البشرى هو من اهم اشكال التكوينات الراسمالية ، ولقد اصبح من المتفق عليه ان نجاح اى مشروع واستمراره يتوقف الى حد بعيد على النجاح في تكوين القوى البشرية العاملة لهذا المشروع ، اى على التكوين الراسمالي البشرى للمشروع٠

فالدولة يمكنها الحصول على الاصول غير البشرية بسهولة نسبية ولا تقارن بصعوبة تكوين وتنمية المهارات لافراد المجتمع ، حيث يتطلب هذا الامر زمنا " طويلا "، وجهدا " كبيرا "، ونفقات طائلة ، والانفاق الذى تتحمله الدولة على تنمية المهارات والكفاءات للعنصر البشرى يعتبر انفاقا " استثماريا " وليس انفاقا " جاريا " (٢).

معظم الاقتصادات الحديثة تواجهها مشكلة نقص القوى البشرية المدربة والقادرة على الانتاج وتزداد هذه المشكلة تعقيدا " كلما اندفعت الدولة نحو التنمية (٣).

على الرغم من ان مشاكل القوى العاملة في دولة ما لا تتشابه مع مشاكل دولة اخرى الا ان الدول النامية عموما تتشابه تقريبا وخاصه في مشكله المهارات البشرية والحاجة

---

(١) منظمة العمل العربية ، التقرير الموحد لواقع معلومات القوى العاملة والتشغيل في الاقطار العربية ، طنجة ، كانون الاول ١٩٨٦ ــ ص ٢٠ و ١٠٠ ٠

(٢) د ٠ محمد عصام زايد ، دراسة قياس وتقييم الاستثمار في التكوين الراسمالي البشرى ، جمهورية مصر العربية ١٩٨١ ــ ص ٢٠

(٣) د ٠ محمد عصام زايد ، نفس المصدر ــ ص ٧٠

الى ادارة وتحقيق التنمية السريعة [١].

ويتفق اغلبيــة الباحثين الاقتصاديين والاجتماعين بان من اهم المعوقات التي تجابـه عملية التنمية في مجموعة الاقطار النامية (من ضمنها الاقطار العربية) يتمثل في تخلـــف انظمــة التعليم والتدريب كما " ونوعا " [٢]، فلا شك ان الحاجة كبيرة لتطوير التعليـــم والتدريب وتحسينهما في جميع البلدان النامية لمواجهة متطلبات التوسع في برامج الاستثمار في هذه الدول لكي تتلافى كثيرا من مظاهر القصور في تحملها التكاليف الباهظـــة لاستيراد القوى العاملـة • ان هذا الهدف يعني المزيد من الاهتمام بالمهارات البشريـة الوطنية طبقا " للمتطلبات المحلية من النمو والتغيير [٣]، وكـون السياحة هي صناعـــة خدمات وكثيفـة العمل ـ Labour intensive ـ فالعنصر البشري يعتبـــر المرتكز الاساسي في عملية التنمية السياحية وكون خطط التنمية السياحية بالذات اكثـــر حساسية للعنصر البشري وهي بالتأكيد اكثر مجالات الانتاج اعتمادا " على هذا العنصر [٤]. واذا كانت القوة البشريـة العاملة في صناعة السياحة تمارس دورا " كبيرا " في نموها شانهـا شان اية صناعة اخرى فان صناعة السياحة تتميـز عن غيرها في هذا الشأن • ففي الصناعـة التحويليـة مثلا " ، يمكن حجب المنتج الرديء عن المستهلكين بالفرز والرقابة داخـــل الوحدة الانتاجية ، اما في صناعة السياحة ، فان المنتج السياحي يقدم مباشرة للمستهلكين ، حيث ان طبيعة الخدمات السياحية تقتضي تأدية كثير منها دون وجود شخص ثالث غيـــر السائح والعامـــل [٥]• وعلى هذا النحو يؤثـر سلوك العاملين تأثيرا " كبيرا " فــــي كفاءة الخدمــة ومستوى ادائها لما يتركه هذا السلوك من انطباع عام لدى المستهلكين ؛

---

(١) Tourism Development and economic Growth, opcit, p7

(٢) د • مزاحم عبد الفتاح النوره جي، عامر سلطان محمد ، التعليم والتدريب وتخطيط القوى العاملة ، الندوة العربية لتخطيط القوى العاملة ، بغداد ١٩٧٩ ـ ص ٨٦•

(٣) محمود الشافعي وابراهيم حلمي عبد الرحمن ، متطلبات القوة البشرية ، منظمـــة الاقطار المصدرة للبترول ـ الموارد والتنمية ـ الكويت ١٩٨٤ ـ ص ٣٤١•

(٤) مجلة السياحة العربية ، اللجنة الثانية للتدريب السياحي ، العدد ٤٣ ـ ١٩٧٤ ـ ص ٣٢•

(٥) د • نبيل الروبي ، مصدر سابق ـ ١٩٨٥ ـ ص ١٥٧•

وان هذه الميزة للسياحة تؤثر بدرجة كبيرة على العمالة في البلدان النامية سيما وانها تمتاز بعرض وفير للعمالة كونها تساهم في زيادة التشغيل وتخفيف مشكلة البطالة التي تعاني منها اكثر الدول النامية [١] .

فالاستثمار السياحي هو اساس النشاط السياحي ويعتبر هو المحور الذى من خلاله تبحث اثار السياحة في التنمية الاقتصادية [٢] (والذى تم تناولها في المبحث الاول من هذا الفصل) ، حيث تعتبر السياحة احد عناصر الثروة القومية واحد المصادر الهامة في جلب العملات الاجنبية ودعم ميزان المدفوعات ومولد كبير لفرص العمالة وتشجيع الاتصال الانساني والتكامل الاجتماعي داخل البلد وبين البلدان المختلفة " وان هذه الوظيفة المتعددة الوجوه للسياحة تحتم خلفية عقلانية واسعة و**تعليميا وتدريبا** متخصصا ليمكن المحافظة على التطور العلمي والتكنولوجي في صناعة السياحة "[٣].

لذا فقد اعطيت قضية تنمية القوى العاملة في القطاع السياحي **اهمية كبيرة في المجتمعات الدولية** التي تلعب السياحة دورا مهما في تطور اقتصادها الوطني. فمنظمة السياحة العالمية تقوم كمسؤولة امام المجتمع العالمي وعلى نحو حاسم في التدريب المستمر وتنمية الكوادر العاملة في المهن السياحية والفندقية [٤].

وانطلاقا " من ان صناعة السياحة والفندقة لا يمكن ان تدرك الا عن طريق العمل المشترك بين الجانب العلمي والعملي ، فقد انشئت المدارس والمعاهد والجامعات والمراكز المتخصصة بالمهن السياحية والفندقية لغرض تنمية واعداد الكوادر المتخصصة والمدربة في هذا المجال .

والعلاقة بين التنمية السياحية وتنمية القوى العاملة في السياحة متلازمة بشكل كبير، اذ ان عملية التخطيط من اجل تحقيق التنمية السياحية المطلوبة تتطلب بالضرورة تخطيطا "

---

(١) د . وفاء عبد الله ، تخطيط السياحة (دور المجتمع والموارد الطبيعية في التنمية السياحية) ، جمهورية مصر العربية ، المعهد القومي للتخطيط ، يوليو ١٩٧٩ ـ ص ٤ .

(٢) Mcintosh.R.W;Tourism principles,practices,Philosphies Grid, Inc-columbus,OHIO 1972,pp 181-191

(٣) Wahab,Salah,1975,opcit,p10

(٤) W.T.O, 1982,opcit,p70

للاستثمار في القوى البشرية العاملة في السياحة يتناسب ويتطابق مع التخطيط للاستثمارات المادية بالشكل الذي يلبي متطلباتها من كوادر ماهرة متخصصة ومؤهلة للعمل السياحي وهذا يتطلب الاهتمام المستمر بالعنصر البشري — وأي نظرة لا تأخذ بنظر الاعتبار هذه العلاقة الحيوية بين احتياجات خطط التنمية وبين مخرجات التعليم والتدريب تعتبر نظرة قاصرة بدون ادنى شك •

المبحث الثالث :

السياحة والعماله

ان الخطة الاقتصادية لايُّ دولة من الدول ، وبوجه خاص الدول النامية ، ترمي الى توفير العمل لجميع القادرين عليه ، وما دامت السياحة تعتبر كثيفة العمل وتوفر فرصا كبيرة للعمالة ولمستويات متعددة فانها تؤثر تاثيرا " ايجابيا " على العمالة في الدول السياحية ، وسوف نتناول هذا الاثر في جانبين ، الاول هو اثر السياحة في توليد فرص العمالة والجانب الثاني هو انواع العمالة التي تولدها السياحة •

اولا " : اثر السياحة في توليد فرص العمالة

ان صناعة السياحة بحكم انتمائها الى (قطاع الخدمات) وبحكم تأثُرها المحدود بالتقدم التكنولوجي ، واعتمادها الكبير على العمل البشرى ، والتي تتزايد حاجتها اليه بتزايد الاستثمار السياحي فانها عامل توظيف كبير جدا " ، لقد استطاع قطاع السياحة ان يستخدم بحدود ٦٪ من مجموع القوى العاملة في العالم • وبهذا فان لها دورا في تخفيف البطالة في العالم ، كما انها تجلب الاستخدام للمناطق الاقل تطورا " للتخفيف من الاختلالات الاقليمية كما حدث في مناطق متعددة كالادرياتيك والجزر اليونانية وجاميكا (١)•

وما يميز دور السياحة في خلق فرص العمالة هو ان الاعمال شبه الماهرة وغير الماهرة تعتبر الجزء الرئيس في العمل السياحي ، وهذه الميزه تؤثر بدرجة كبيرة على العمالة في البلدان النامية سيما وانها تمتاز بعرض وفير للعمالة (٢)•

ولقد اثبتت العديد من الدراسات في بعض الاقطار السياحية كالمكسيك وكينيا ودراسة اخرى في يوغسلافيه ودراسة نشرتها اليونكتاد على ان العمالة التي تخلق من كل وحدة استثمار جديدة في السياحة تكون اكبر من باقي الانشطة

١ـ عبد الرحمن ابو رباح ، سوق سياحية عربيه ، مصدر سابق ، ص ٨١٩ ـ ٨٢٢

٢ـ مجلة السياحة العربيه ، اثر السياحة الدوليه على تطور الاقتصادى للبلدان الناميه ، عمان ، العدد ١٨ ، ١٩٧٦ ، ص ٣٠ و ٣٨

الاخرى [1] ، ويختلف هذا الاثر تبعا " للاهمية المعطاة للسياحة في الدخل القومي ، ومدى مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي ، واولويتها في قائمة القطاعات الانتاجية التي يتم الاستثمار فيها [2].

وتشير الاحصاءات في البلدان التي تمثل السياحة فيها جانبا " هاما "في التنمية الاقتصادية الى ان نسبة الاستخدام في قطاع السياحة يقع بين (2-5%) من اجمالي العاملين ، في حين يكون الاستخدام السياحي في الدول التي تكون السياحة اقل تطور نسبة ١% من اجمالي الاستخدام [3]. والجدول رقم (٤) يوضح لنا مدى مساهمة السياحة في خلق فرص العمل في بعض دول العالم المختلفة في نشاط الاقامة والانشطة السياحية الاخرى وبيان مدى مساهمتها في الاستخدام الاجمالي لهذه الدول للاعوام ١٩٧٨ و ١٩٧٩ و ١٩٨٠ ، حيث نلاحظ ان البلدان الاوربية تتميز بارتفاع نسبة الاستخدام في نشاط الاقامة الى اجمالي الاستخدام فيها كما في النمسا اذ بلغت النسبة ٤٠ر٤% من اجمالي الاستخدام و ٩١ر٤% في يوغسلافيا و ٢٫٥٣% في فنلندا مقارنة مع باقي بلدان العالم الاخرى التي تميزت بانخفاض هذه النسبة كما في دول امريكا الجنوبية وجنوب اسيا حيث لم تتجاوز اعلى نسبة ١% من اجمالي الاستخدام فيها .

ومن الجدير بالذكر ان حجم العمالة التي تخلقها السياحة تتاثر بعدة عوامل هي [4] :-

١. مميزات النظام الاقتصادي للقطر وسياسات العمل والتشغيل .
٢. مميزات صناعة السياحة نفسها في كل بلد سواء كانت صناعة كبيرة وذات انشطة متعددة ام تتحدد بنشاط معين والاساليب العلمية المستخدمة في ادارة وتنظيم مشروعاتها الكبيرة .
٣. مستوى مهارة العمل وفاعليته وملاءمته لصناعة السياحة في البلد .

---

(١) Burkart and Medlike;The managment of tourism;London,william Heinenann Lts 1975,p213

(٢) صلاح الدين عبد الوهاب ، اقتصاديات السياحة ، ملحق ابحاث مجلة السياحة العربيه ، العدد ٦٣ تموز ١٩٧٨ ، ص ١٦

(٣) W.T.O;Economic Review of world tourism,1982,opcit,pp69-70

(٤) Wahab,Salah,opcit,p63

جدول رقم (٤)

الاستخدام السياحي في دول العالم ومدى مساهمته من

اجمالي الاستخدام

البلدان	السنة	الاستخدام في نشاط الاقامة	الاستخدام في النشاطات الاخرى	مجموع الاستخدام في السياحة	نسبة الاستخدام في نشاط الاقامة الى اجمالي الاستخدام
أ- افريقيا					
كينيا	١٩٨٠	١٨ر٧٢٠	—	١٨ر٧٢٠	١ر١٣٠
ناميبيا	١٩٨٠	٣ر٠٤٧	٩٠	٣ر١٣٧	١٥ر—
نيجيريا	١٩٧٨	٥٠ر٠٠٠	٥٠ر٠٠٠	١٠٠ر٠٠٠	—
زامبيا	١٩٨٠	—	—	٢٢ر٣٨٢	—
ب- امريكا					
الولايات المتحدة	١٩٨٠	—	—	٧ر٦٠٠	—
بنما	١٩٧٩	١ر٩٤١	—	١ر٩٤١	٠ر٣٩
بيرو	١٩٧٨	٩ر٦٨٤	٦ر٨١٤ (١)	١٦ر٤٩٨	٠ر٢٠
بيرمودا	١٩٨٠	٦ر٨٠٠	—	٦ر٨٠٠	—
باراكواي	١٩٨٠	١ر١٩٧	—	١ر١٩٧	٠ر١٣
ج. شرق اسيا					
تايلند	١٩٨٠	٢٥ر٠٩٠	—	٣٥ر٠٩٠	٠ر١٦
د- اوربا					
النمسا	١٩٨٠	١٢٤ر٩١٠	—	١٢٤ر٩١٠ (٢)	٤ر٠٤
فنلندا	١٩٨٠	٥٤ر٠٠٠	—	٥٤ر٠٠٠	٢ر٥٣
اليونان	١٩٨٠	٥٦ر١٠٠	٥ر٩٠٠	٥٦ر٠٠٠ (٣)	—
سويسرا	١٩٨٠	٦١ر٨٦٣	—	٦١ر٨٦٣	٢ر٠٨
يوغسلافيا	١٩٨٠	—	—	٢٣٠ر٥٠٠	٤ر١٩
جيكسلوفاكيا	١٩٨٠	١١٣ر٠٨٣	٣ر٤٨٤	١١٦ر٥٦٧	١ر٧٦
هـ- الشرق الاوسط					
مصر	١٩٨٠	٢٥ر—	—	٢٥ر—	٠ر٢٦
اردن	١٩٨٠	٣ر٢٨٩	—	٣ر٢٨٦	٣ر٥٠
قطر	١٩٨٠	١ر٤٦٥	—	١ر٤٦٥	—
جنوب اسيا					
الهند	١٩٧٩	١٠ر٠٠٠	—	٤٠ر٠٠٠	٠ر١٨
باكستان	١٩٧٧	٢١ر١٦٤	١ر٠٠٠	٢٢ر١٦٤	٠ر١٨
سيرلانكا	١٩٧٩	١١ر٨٣٤	٢ر٨٣١	١٤ر٦٦٥	١ر٠٥

المصدر : W.T.O.Economic Review of world tourism;1982,E-Madride , Spain

pp 70-71

* ملاحظات :-

(١) تشمل ٣٠٠ر٣ وظائف موسمية

(٢) يشمل الاستخدام في الفنادق والمطاعم

(٣) يشمل ١٠٠ر٣٧ وظائف موسمية في اماكن الاقامة و ٤٠٠ر٤ في النشاطات الاخرى.

٤• المنافسة بين صناعة السياحة والقطاعات الانتاجية الاخرى ، على الاكثر من ناحيـــة مستوى الاجـور والدخول التي تـدفع

٥• من ناحية ما تتميز به صناعة السياحة في البلد من الموسمية الحالية او تكرارها الكبيـر على مدار السنـة •

٦• الانطباع او التصور عـن وظيفة السياحة في البلد (اى مدى تاثير العادات والتقاليد الاجتماعية على صناعة السياحة) وهل تستهوى الافراد من فئة الشباب المتعلـم او لا •

من العوامل الاخرى التي لها تاثير كبير على حجم العمالة التي تخلقهـا السياحـة هي دخـل السائح وبالتالي متوسط انفاقـه اليومي ، فلا شك ان حجم متوسط الانفمـاق للسائح يؤثر على مقدار الدخل السياحي الناشيء (العوائد السياحية) كلما كبـر متوسـط الانفاق اليومي للسائح ، كلمـا كبـر تأثيره على الدخل السياحي ، وبالمثل فان كل سائـح يخلـق عماله ، يضاف الى ذلك ان سائح الانفاق العالي يتميز بكونه يقيم في مكان يتمتـع بمعامل (عامل / سرير) او (عامل / غرفـة) كبيـر [(١)] ، مع العلم بان فرص العمل التـي يولد ها انفاق سياحي معين قد تختلف في النوع الواحد من النشاط السياحي كما فـي الاقامـة ، حيث نلاحظ في الفنادق تزداد نسبة العاملين الى مجموع الاسرة بقدر مايرتقـي التصنيف والدرجة التي توفر الخدمة الجيدة [(٢)] •

وقد قامت منظمة السياحة العالمية (W.T.O) بدراسة تركزت حول الكفاءات المهنية للقوى العاملة المطلوبة في كل وجـه من اوجه منشآت التنمية السياحية حيث تؤكد الدراسـة على ان حجم وتصنيف هذه المنشآت هي التي تحدد اعداد الوظائف او حجم الاستخـدام الذى يخلق فيها •

ففي الفنادق من الدرجة المتوسطة والتي تحتوى على (100 سرير) معدل العمالـة التي يخلقها السرير الواحد يتراوح مابين (0.50-0.70) ، اما الفنادق من الدرجـة العليا وذات (400 سرير) فيكون المعدل مابين (0.85-0,99) عامل / سرير [(٣)] •

---

(١) خالد عبد الحميد العبدلي ، دور السياحة في الاقتصاد العراقي للفترة مـن ١٩٦٠ـ ١٩٨٠ ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد ـ الجامعـة المستنصرية ـ ١٩٨٤ ـ ص ١٠٢ •

(٢) W.T.O; opcit, p69

(٣) W.T.O; Ibid, pp69-70

بينما تشير مصادر اخرى على ان معدل العمالة (عامل / غرفة) في الفنادق العالميــــة المتطورة يقع بين (0.8-0.4) فقط [١] .

بينما تنبأت هيئة السفر الاوربية بمضاعفة السياحة الاوربية في عام ١٩٩٠ والتـــي تؤدي الى خلق (٦ـ٨) مليون وظيفة جديدة في اوربا ، فمثلا" الجهة المسؤولة عـــن السياحة في بريطانيه تنبأت بزيادة من (١٥٠) مليون ليلة سياحية تقضى في بريطانيـــا عام ١٩٨٠ الى (١٨٧) مليون ليلة عام ١٩٨٥ والى (٢١٠) مليون ليلة عام ١٩٩٠ وعدد السياح من ٥ر١٢ مليون سائح عام ١٩٨٠ الى (١٥) مليون سائح عام ١٩٨٥ وبمعدل نمو في النفقات السياحية ٢ر٣٪ في عام ١٩٩٠ [٢] .

وبصورة عامة فمشكلة تحديد دور صناعة السياحة في خلق العمالة تظهر في قصـــور الاحصائيات وعدم دقتهـا في اغلب البلدان السياحية ، ويمكن تحديد ثلاث صعوبـــات رئيسية وهـــي [٣] :ـ

١• عدم او صعوبة التمييز بين العاملين في الخدمات السياحية عن بقية العاملين فـــي الانشطة القريبة منها والتي يكون لها صلة غير مباشرة بالسياحة كالعاملين في النقـــل العام ، وكالات النقل المحليـــة •

٢• لا تعطـي الاحصاءات عن المستخدمين العاملين بشكل كامل ، حيث تندر الاحصاءات عن بقية الاعمال كمساعد عامل والتي تتوفـر من هذه الفئة اعداد ليست بالقليلـة مـــن فرص الاستخدام والتشغيل كمساعدين عمال والتي تمثل نسبة هامة من القوى العاملـــة في السياحـــة •

٣• اغلب الانشطة السياحية تكون موسميـــة واعداد المشتغلين تختلف بمقدار كبير من وقـــت معين من السنة الى وقت آخر لذلك فان عدد العاملين في مركز او منشأة سياحية فـــي نهاية السنة لا يمثل الصورة الحقيقية عن عدد العاملين الذين وفرت لهم هذه المنشأة

---

(١) H.H.I,Horwath & Horwath International ; world wide lodging Industry ; paris 1985,pp5-11

(٢) M.J.Boella; personal mangement,1983,opcit,p24

(٣) Burkart and Medlik; Tourism , past, present&future, 1981,opcit ,pp60-61

او المركز فرص التشغيل ولو توفرت بيانات عن العمالة في هذه المنشأة بصورة شهرية تكون افضل في وصف حالة الاستخدام •

ثانيا" : انواع العمالة التي تولدها السياحة

تولد السياحة ثلاثة انواع من العمالة اهمها العمالة المباشرة ، ثم العمالة غير المباشرة ، وتليها العمالة المحفوزة وكما يأتي [١] :ـ

١• العمالة المباشرة : (Direct Employment)

ونعني بالعمالة المباشرة • فرص العمل المتاحة في المنشآت السياحية والفندقية وكافة الجهات التي تمارس عملا" سياحيا" صرفا" او ذا علاقة مباشرة بالسياحة ، كالفنادق على اختلاف تصنيفاتها والمطاعم والمخيمات ووكالات السفر وشركات النقل السياحي ومحال بيع الهدايا التذكارية والتحف ودور الترويج والتسويق السياحي وغيرها •

وتهتم معظم الدراسات بهذا النوع من العمالة وتؤكد على عدد فرص العمل المتولدة عن الانفاق السياحي • فتقدر دراسة من شرق افريقيه ان فرصة عمل واحدة في القطاع السياحي تتطلب استثمارا" قدره (٢٤٠٠) دولار بالاضافة الى الفرص التي تتولد في القطاعات الاخرى [٢] ، ذلك لان الانفاق على النشاط السياحي يؤثر في قطاعات متعددة في الاقتصاد القومي اذ لا يقتصر اثر هذا الانفاق على الدخول (مضاعف الانفاق السياحي) وانما يمتد الى تأثيرات اخرى منها توليد فرص العمالة (مضاعف العمالة)ـ The Employment Multiplier ـ ويعني هذا المضاعف بالعمالة الاضافية المتولدة من الانفاق السياحي [٣]، وتقدير العمالة في قطاع الفنادق والمطاعم في جزر الكاريبي اكثر من باقي القطاعات الاخرى وذلك ان معدل العامل / غرفة يقع بين (١٫٣٢) في جزيرة (Antigua) في اوقات الموسم السياحي للعام ١٩٦٣ ـ ١٩٦٤ والى (١٫٣٨) في جزيرة الفرجيني

(١) National Park of England and wales, A Study of Rural Economics, A summery prepared by tourism and Recreation Research unit of Edinbargh university 1981, p49

(٢) Mcintosh. R. W. , ; Tourism principles, practices and Phillosophies, 1972, opcit, p182

(٣) د • نبيل الروبي ، مصدر سابق ، ص ١٥٨

البريطانية عام ١٩٦٨ عندما يكون معدل التشغيل عاليا جدا " وكما في الجدول رقم (٥) [١] .

ويلاحظ من الجدول رقم (٦) الاستخدام السياحي في بريطانيه عام ١٩٧٥ مقارنة مع باقي الصناعات والخدمات فيها حيث كانت صناعة الفنادق والمطاعم سابع اكبر استخدام في بريطانيا والرابع كصناعة وتجارة ، وخامس اكبر استخدام من النساء [٢].

ويلاحظ ان طبيعة هذه الصناعة تلائم بشكل كبير الاستخدام الجزئي او الدوام الجزئي والموقتنه خاصة لدى النساء المتزوجات والمتقاعدين والطلاب وبشكل كبير في اوقات المواسم السياحية ، فبين عام ١٩٧١ و ١٩٧٥ ازداد عدد العاملين من الذكور في صناعة الفنادق والمطاعم في بريطانيا بدوام جزئي من ٢٩٪ الى ٣٠٪ من اجمالي العاملين ، اما نسبة النساء فقد ازدادت من ٥٢٪ الى ٦٠٪ حيث تمارس النساء اعمال شبه ماهرة وغير ماهرة مثل ساقية وفي قسم المطبخ والتدبير الفندقي والحسابات الداخلية [٣] .

والجدول رقم (٧) يوضح قوة العمل في صناعة الفنادق والمطاعم في بريطانيا عام ١٩٧٨ حسب مكان العمل والجنس والذي استخدم تقريبا " (٢) مليون من الناس بسبب ارتفاع نسبة الدوام الجزئي . وان ثلاثة ارباع العاملين هم من الاناث ونصف مليون يعملون في الفنادق ودور الضيافة و ٨٠٪ هم غير ماهرين وبحاجة الى تدريب مهني [٤] .

وبسبب الموسمية تتعرض قدر كبير من العمالة في القطاع السياحي الى تقلبات في مستوى العمل مما يزيد من دوران العمل في هذا القطاع خاصة وان الموسمية تظهر في الفنادق بشكل اكبر من المطاعم والمؤسسات السياحية الاخرى [٥] ، وذلك بسبب طبيعة العمل الفندقي الذي يستقطب اعدادا كبيرة من الايدي العاملة في

---

(١) John.M.Bryden; Tourism Development, 1973, opcit , p126

(٢) S.Medlik; Profil of the Hotel and Catering Industry, opcit, p17

(٣) Ibid, p176

(٤) M.J.Boella; personal management, 1983, opcit, p28

(٥) W.T.O, opcit, 1982, p70

جـــدول رقم (٥)

معدل شخص / غرفة في جزر الكاريبي

الجزيرة	السنـــة	معدل المستخدمين / غرفة في الموسم	معدل المستخدمين / غرفة خارج الموسم
(١) انتيكوا	١٩٦٣ـ١٩٦٤	١٫٣٣	٠٫٨٩
انتيكوا	١٩٦٧ـ١٩٦٨	١٫٤٣	٠٫٩٤
(٢) كايمان	١٩٦٩	—	١٫٠٨
كايمان	١٩٧٠	١٫٢٣	٠٫٩٥
(٣) الفرجين البريطانية	١٩٦٨	١٫٣٨	—

المصدر :ـ

JOHN M. BRYDEN ; Tourism Development
acase study of the commonwalthe caribbean
1973 , pp 126 - 127

جـدول رقم (٦)

الاستخدام السياحي في بريطانيا عام ١٩٧٥ مقارنة مع
اكبر استخدام في بريطانيا لبقية الصناعـــــــــات
والخدمات في الاقتصــــاد (بالالـــــــــــــف)

الصناعـات والخدمـــات	اعداد المستخدمين
١ـ التجارة بالتجزئـــة	١٫٠٨٨٠
٢ـ خدمات التعليم	١٫٧٧٦
٣ـ البناء والتشييد	١٫٢٧٣
٤ـ خدمات صحية وطبيـــة	١٫٢١٨
٥ـ خدمات الاعمال والمال	١٫٠٨٨
٦ـ خدمات محلية	٩٩٦
٧ـ الفنادق والمطاعم	٨١٦
٨ـ خدمات حكومية	٦١٢
٩ـ تجارة الجملـــة	٥٤٣
١٠ـ صناعـــة محركات السيارات	٤٥٥

المصدر :ـ

S.Medlik ; profile of the Hotel and catering
Industry , opcit , pl 7

جـدول رقم (٧)

قوة العمل في صناعة الفنادق والمطاعم في بريطانيـــة

لعام ١٩٧٨ حسب مكان العمل والجنـــس

القطـــاع	ذكـــور		انـــاث		المجمـوع
	دوام جزئـي	دوام كامـل	دوام جزئـي	دوام كامـل	
فنـادق	٣٢ر٠٠٠	١٥٣ر٠٠٠	١٣٣ر٠٠٠	١٦٧ر٠٠٠	٤٨٥ر٠٠٠
دور ضيافـــة	٣ر٠٠٠	٩ر٠٠٠	١٩ر٠٠٠	١٧ر٠٠٠	٤٨ر٠٠٠
مطاعـــم	١٦ر٠٠٠	٦٦ر٠٠٠	٧٧ر٠٠٠	٥٠ر٠٠٠	٢٠٩ر٠٠٠
كافتريـــا	١٠ر٠٠٠	٢٥ر٠٠٠	٥٨ر٠٠٠	٣٩ر٠٠٠	١٣٢ر٠٠٠
اماكن مخصصة للطعام	٧ر٠٠٠	٨٦ر٠٠٠	٥٧ر٠٠٠	١٢٤ر٠٠٠	٢٤٢ر٠٠٠
حانـات	٦٩ر٠٠٠	٢٣ر٠٠٠	٢٣٠ر٠٠٠	٧٥ر٠٠٠	٤٦٠ر٠٠٠
منتديات	٢٤ر٠٠٠	٣ر٠٠٠	٦٩ر٠٠٠	١٧ر٠٠٠	١٣٣ر٠٠٠
هيئات محلية	٢ر٠٠٠	—	٢٤٣ر٠٠٠	٩٢ر٠٠٠	٣٤٠ر٠٠٠
المجموع					٢ر٠٤٩ مليـون

المصدر : —

M.j- BOELLA ; personal mangement , 1983 , opcit, p.28

المواسم السياحية وذلك لمواجهة الطلب الكبير على الخدمات السياحية في تلك المواسم •
ولذلك ترتفع البطالة في قطاع الفنادق اكثر من باقي القطاعات السياحية خارج موسم التشغيل والتي سببها الرئيسي ظاهرة الموسمية في النشاط السياحي والجدول رقم (٨) يوضح ارتفاع البطالة في قطاع الفنادق والمطاعم نسبة الى البطالة في كل الاقتصاد في بريطانيا خلال الفترة من (١٩٦٦ — ١٩٧٥) فبعد ان كانت (١٩) الف عامل عام ١٩٦٦ زادت لتصبح (٢٥) الف عامل عام ١٩٧٠ ثم الى (٤٤) الف عام ١٩٧٥ اي بنسبة ٥٪ من مجمل البطالة في الاقتصاد ككل •
وكذلك الجدول رقم (٩) يوضح بشكل اكبر اثر الموسمية في الطلب على العمالة في قطاع الفنادق والمطاعم في جزيرة كريت البريطانية على طول اشهر السنة ، حيث تتضاءل البطالة خلال النصف الاول من السنة وترتفع بشكل بطيء خلال الربع الثالث وتسرع خلال الربع الاخير من السنة ولتصل نسبتها الى ٦٪ و ٨٫٥٪ الى مجمل البطالة في باقي الصناعات في الاشهر الاخيرة من السنة ، حيث تساهم الفنادق بحوالي ٢/٣ من مجموع البطالة في الفنادق والمطاعم في جزيرة كريت البريطانية •

٢• العمالة غير المباشرة (Indirect Employment)

كون السياحة صناعة ليست قائمة بذاتها فحسب وانما هي صناعة متطورة ومتأثرة وتؤثر في انتاجية الصناعات الاخرى[١] تبعا لذلك فهي تعمل على خلق فرص عمل غير مباشرة في القطاعات الاخرى اذ لا يقتصر دور السياحة في زيادة فرص التشغيل للعاملين في المنشآت التي لها علاقة مباشرة بالسياحة وانما تتعدى ذلك الى توفير فرص عمالة للعاملين في قطاعات انتاجية اخرى من قطاع التشييد والقطاع الزراعي والقطاع الصناعي والبنوك والتأمين والقطاعات الخدمية الاخرى[٢].
وقد اعدت دراسات وان كانت محدودة في اثر الانفاق السياحي في توفير العمالة غير المباشرة منها دراسة (Archer ، ١٩٧٣) في منطقة الكاريبي التي توضح ان كل تسع فرص عمل تولد مباشرة في القطاع السياحي والفندقي تقابلها فرصة عمل واحدة غير مباشرة في القطاعات الاخرى[٣] ، والجدول رقم (١٠) يوضح العمالة المباشرة وغير المباشرة لكل سرير والتي يولدها القطاع السياحي في تونس منسوبة الى

---

(١) د • وفاء عبد الله — تخطيط السياحة — مصدر سابق — ص ٣٠•
(٢) انعام داود حنا — مصدر سابق — ص ١٠٩•
(٣) د • نبيل الروبي — مصدر سابق — ص ١٨١•

جـدول رقم (٨)

البطالة في قطاع الفنادق والمطاعم نسبة الى

البطالة في كل الاقتصاد في بريطانيا بـــالالا ف

	١٩٦٦	١٩٦٧	١٩٦٨	١٩٦٩	١٩٧٠	١٩٧١	١٩٧٢	١٩٧٣	١٩٧٤	١٩٧٥
كـل الصناعات	٣٢٣	٥١٠	٥٣٨	٥٣١	٢٦٨	٧٣٧	٨١٦	٥٨١	٥٧٢	٨٩٠
الفنادق والمطاعم	١٩	٢٦	٢٥	٢٥	٢٥	٣٠	٣٤	٢٦	٢٥	٤٤

المصدر : — S.Medlik ; profile of Hotel and catering Industry opcit , pl 55

جـدول رقم (٩)

البطالة في الفنادق والمطاعم مقارنة مع باقي الصناعات في

جزيرة كريت البريطانية لعـــــــــــام١٩٧٥

	كانون الثاني	شباط	آذار	نيسان	مايس	حزيران	تموز	آب	أيلول	تشرين الأول	تشرين الثاني	كانون الأول
(١) كـل الصناعات	٧٣١	٧٤٩	٧٦٣	٧٨٨	٧٩٩	٨١٠	٨٨٩	٩ر٤٤	٩٧٩	١ر٠٣٣	١ر٠٨٠	١ر١٢٠
(٢) الفنادق والمطاعم	—	٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٢	٣٧	٤١	٤٣	٥٥	٦٥	٦٥
نسبة ١/٢		٤ر٩	٤ر٧	٤ر٤	٤ر٣	٤ر٠	٤ر٢	٤ر٣	٤ر٤	٥ر٣	٦ر٠	٥ر٨

المصدر :

S.medlik ; lbid , pl 56

جـــدول رقم (١٠)

الحمالة المباشرة وغير المباشرة في القطاع السياحــــــي

في تونس منسوبة الى وحدات العمل الفندقي وبمعـــــدل

اشغال مختلـفة

فرص العمـل المتاحـة	معدل الاشغـــال	
	٤٠٪	٦٠٪
(١) العمالة المباشرة		
ـ في الفنـادق	ـــر١	ـــر١
ـ في الانشطة السياحيـة الاخـــرى	٥٧ر١	٩٦ر١
المجموع	٥٧ر٢	٩٦ر٢
(٢) العمالة غير المباشرة		
ـفي الزراعـــة	٧٢ر٠	٩٠ر٠
ـفي الانشطة الاخرى	٠١ر١	١٧ر١
المجموع	٧٣ر١	٠٧ر٢
المجموع الاجمالـي	٣٠ر٤	٠٣ر٥

المصدر : د٠ نبيل الروبـي ، مصدر سابق ـص١٨٣

وحدات الحمل الفندقية ، وطبقا " للمعدلات المختلفة في الاشغال ، حيث يظهر لنا انه مقابل ٢٫٥٧ (٢٫٩٦) * فرصة عمل مباشرة في القطاع السياحي والفندقي يقابلها ١٫٧٣ (٢٫٠٧) فرصة عمل غير مباشرة في القطاعات الاخرى مما يعني ان كل وحدة من وحدات الحمل السياحي تقابلها نصف وحده عمل في القطاعات الاخرى وهو معدل يزيد على المعدلات المحققة في المناطق الاخرى ، ولابد من الاشارة هنا الى ان نسب الاشغال العالية تؤدي الى خلق فرص عمالة غير مباشرة اعلى في القطاعات خارج السياحة •

٣• العمالة المحفوزة : (Induced Employment)

وتشمل العمالة التي تتولد في الاقتصاد نتيجة الانفاق السياحي بخلاف العمالة المباشرة وغير المباشرة حيث يتولد في المجتمع نوع ثالث يحفزه الانفاق السياحي [١]• وفي دراسة لـ (vangon ، ١٩٧٧) عن ادنبره • ان كل الف جنيه استرليني يعمل على توليد (٠٫١٤٢) فرصة عمل مباشرة و (٠٫٠٢٢) فرصة عمل غير مباشرة و (٠٫٠٢٧) فرصة عمل محفوزة [٢]•

مما تقدم نلاحظ مدى مساهمة صناعة السياحة في خلق فرص العمالة في البلد السياحي سواء كانت مباشرة او غير مباشرة او محفوزة ، وقد اتفقت كل الدراسات لتحديد نسب الاستخدام الناتج عن السياحة وبالشكل الاتي [٣] :ـ

- بالنسبة للفنادق توجد وظيفة واحدة وجديدة على الاقل لكل غرفة •
- بالنسبة لباقي النشاطات تخلق وظائف جديدة بنسبة ٧٥٪ •
- بالنسبة لباقي القطاعات مجتمعة تخلق وظائف جديدة بنسبة ١٠٠٪ •

فعلى سبيل المثال لو قمنا باستثمار سياحي وانشانا من خلاله فندقا سياحيا بسعة (١٠٠) غرفة فهذا يعني اننا سوف نوفر (٢٧٥) فرصة عمل ، وان توفير العمالة المطلوبة في القطاع السياحي والتي تمتلك المهارة والتخصص في صناعة السياحة والفندقة

---

* تعني ان هذه الارقام بمستويين من الاشغال ٤٠٪ و٦٠٪ •

(١) National Park of England and Wales;1981,opcit,p49

(٢) د • نبيل الروبي ، مصدر سابق ـ ص ١٩٧ •

(٣) صلاح الدين عبد الوهاب ، اقتصاديات السياحة ، مصدر سابق ـ ص ١٠٨

تمثل نقطة ذات اهمية كبيرة ٠

ففي دراسة صدرت عن مكتب العمل الدولي غير المتخصصون بين فرص العمل التي توفرها الفنادق والمؤسسات السياحية الاخرى كما ياتي [١] :ـ

قسمت دوائر العمل في الفنادق الى سبعة اقسام :ـ

الادارة والمحاسبة ، والمكتب الامامي ، شؤون الطوابق ، والمطعم والبار ، المطبخ ، المخازن ، الصيانة ٠

وقسم مستويات العمل من حيث التأهيل :ـ

١٠ المديرون ٠

٢٠ المتخصصون في المستوى العالي ٠

٣٠ المتخصصون في المستوى المتوسط٠

٤٠ المتخصصون في المستوى الاساسي ٠

٥٠ اعمال متنوعة ومتدربون ٠

اما باقي المؤسسات السياحية تتطلب من ناحية التأهيل اربعة مستويات :ـ الادارة ، العالية ، المتوسطة ، الاساسية ٠

وهذا يؤكد لنا ان العمل في القطاع السياحي يتطلب قدرات فنية وادارية وبمستويات مختلفة لمواجهة احتياجات هذا القطاع وتنميتها باستمرار ، فالعمل السياحي يتطلب مستوى معينا من المهارات سواء في الخدمة السياحية المباشرة او الخدمات المساعدة لها ومن هنا نجد ان توفير العمالة للقطاع السياحي يتطلب الوقوف على عرض العمالة المتاح لهذا القطاع والطلب عليها ٠ لتحديد الافراد اللازمين له ، فعملية حصر المهارات المتاحة من العمالة في المجتمع يجب ان تؤخذ بنظر الاعتبار في الدراسة الاقتصادية للمشروع السياحي او الفندقي وبصفة خاصة بصدد عملية استيراد العمالة من الخارج ، حيث نلاحظ بصفة عامة ان العمالة المستوردة في القطاع السياحي والفندقي تتركز في وظائف الادارة العليا والوظائف الاشرافية والتخصصية ، وقد يكون من الضروري الاستعانة بالخبرات الاجنبية للاستفادة من عاملين يكونون على مستوى مرتفع من الخبرة يكونون قادرين على تدريب العمالة المحلية ، فمثلا" نرى في مصر يعتمد القطاع السياحي على العمالة المحلية بشكل كبير وان العمالة الاجنبية تكون نسبتهم ٢ ٪ من اجمالي العاملين في السياحة لكنها تتقاضى اجورا" كبيرة حيث يبلغ متوسط اجر العامل

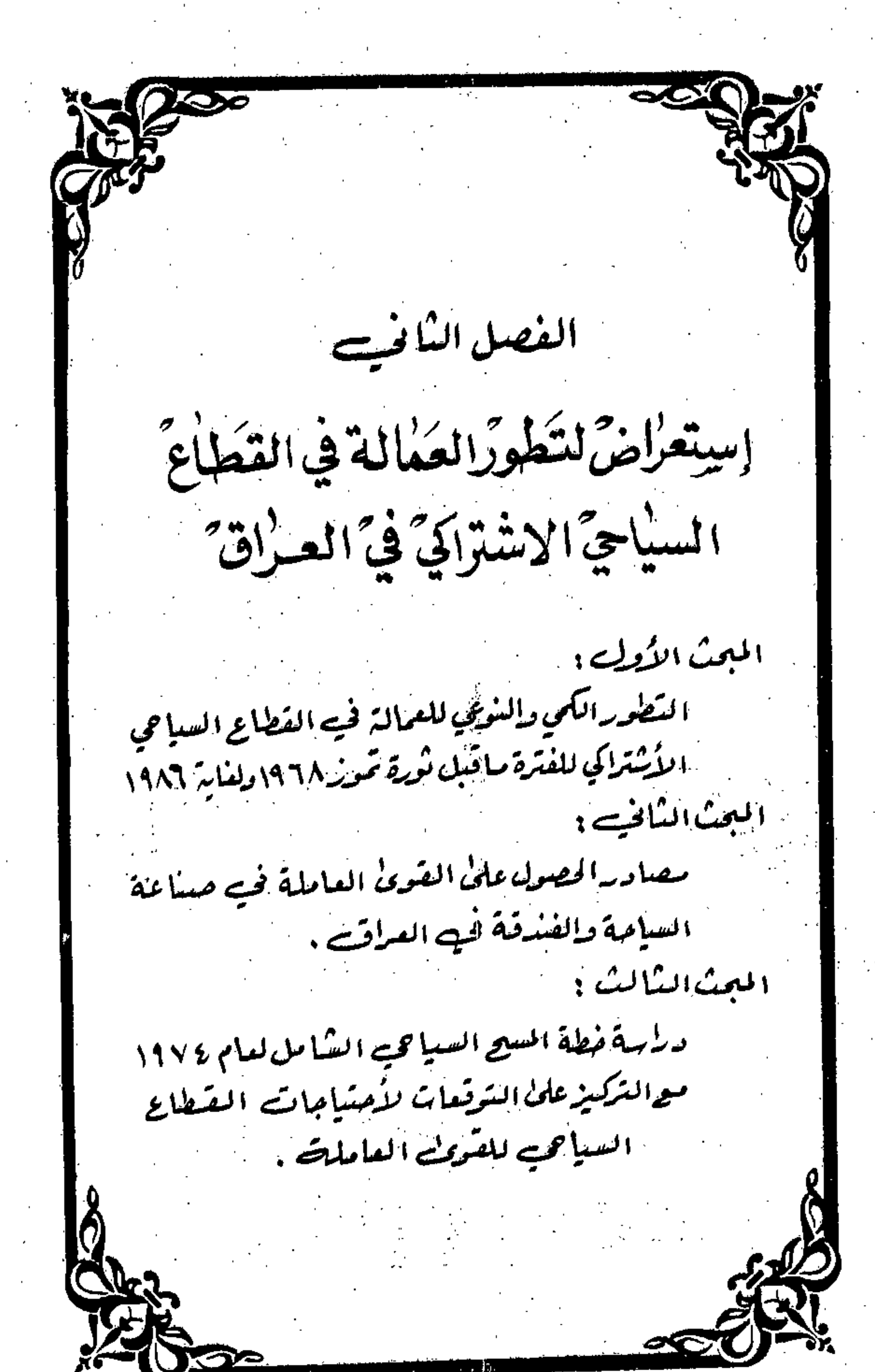
---

(١) مجلة السياحة العربية ، العدد (٥٥) ، ١٩٧٩ ــ ص ٤٠ ــ ٤٢ ٠

الاجنبي في المشروعات ذات الادارة الاجنبية نحو ثمانية امثال متوسط اجر العامل المصرى خاصة وانهم يشغلون الاعمال الادارية العليا والوظائف التخصيصية التي تتطلب مهارة عالية [1].

وهذا يعطي اهمية كبيرة لعملية حصر المهارات المتاحة من العمالة السياحية في سوق العمل المحلي في الدول النامية وما تكلفه عملية استيراد القوى العاملة من الخارج من عملة صعبة في الوقت الذى تحتاجها هذه الدول لتمويل مشاريع التنمية التي تسعى الى تحقيقها •

(١) د • نبيل الروبي، مصدر سابق ـ ص ١٩١ •



الفصل الثاني

إستعراض لتطور العمالة في القطاع السياحي الاشتراكي في العراق

المبحث الأول :

التطور الكمي والنوعي للعمالة في القطاع السياحي الاشتراكي للفترة ما قبل ثورة تموز ١٩٦٨ ولغاية ١٩٨٦

المبحث الثاني :

مصادر الحصول على القوى العاملة في صناعة السياحة والفندقة في العراق .

المبحث الثالث :

دراسة خطة المسح السياحي الشامل لعام ١٩٧٤ مع التركيز على التوقعات لاحتياجات القطاع السياحي للقوى العاملة .

تمهيـــــــد

اصبح من الحقائق المؤكدة الاهمية المتزايدة لقطاع السياحة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سواء كان على المستوى الدولي او القطرى من حيث امكانية هذا القطاع بموارده المتاحة سواء الطبيعية او التاريخية او البشرية ودوره في دعم التراث الحضارى وتنمية الاقتصاد الوطني وقابلية هذا القطاع غير المحدودة على خلق فرص عمل مجزية تسهم بشكل مباشر في حل مشاكل التشغيل (الاستخدام) والقطر العراقي كغيره من الدول النامية اتجه الى توفير كل العوامل المشجعة للسياحة سواء في زيادة الدخل ، وزيادة الثقافة العامة ، وتوفير منشآت سياحية حديثة ومتنوعة ، وتوفر وسائط النقل ، والضوابط والتشريعات الخاصة بالعمل والاجازات المدفوعة ، والعطل الاسبوعية ... الخ من العوامل المؤثرة في السياحة كنشاط اساسي .

ان تنامي الحركة السياحية في القطر بشكل سريع في السنوات الاخيرة وتوفر المنشآت السياحية الضخمة تتطلب بالتاكيد توفر العنصر البشرى القادر والكفوء على ادارة هذه المنشآت وتقديم افضل الخدمات لمستخدميها من السياح المواطنين او من خارج القطر .

وهذا الفصل يتعلق بدراسة تطور قوة العمل في القطاع السياحي الاشتراكي من خلال دراسة فرص العماله والمستويات المهاريه المتوافرة والمتاحة في سوق العمل لهذا القطاع ، ومدى قدرة المؤسسات التعليمية واجهزة ومعاهد التدريب على تهيئة واعداد وتنمية الكوادر بالكم والنوع المطلوبين لهذا النشاط ، وما يتلاءم ومتطلبات التنمية السياحية في القطر ، وحاجتها المتزايدة لعناصر كفوءة وقادرة على التسيير الصحيح لهذه المنشآت .

ومن الجدير بالذكر ان هذه الدراسة تتعلق بالعماله في المنشآت السياحية التابعة للقطاع الاشتراكي بالدرجة الاولى وتتعداها في بعض فقرات الدراسة الى العماله في القطاع الخاص .

المبحـــث الاول : التطور الكمي والنوعي للعمالة في القطاع السياحي الاشتراكـــي للفترة ما قبل ثورة تموز ١٩٦٨ ولغاية ١٩٨٦ •

في هذا المبحث سوف تتم الاجابة عـن عدة تساؤلات لتوضيح كثير مـــن الجوانب التي تتعلق بالعمالة في النشاط السياحي في القطر منها :ــ

- ما هي عدد فرص العماله التي تولدها السياحة في المجتمع العراقـــي وخاصة في القطاع السياحي الاشتراكي •
- ما هي انواع العماله والمهارات المتاحة في هذا القطاع •
- ما هو التوزيع الجغرافي للعمالة في القطاع السياحي •
- مدى اسهام هذا القطاع في توفير فرص الاستخدام على مستوى القطر •

وبما ان نمو وتطور العماله في القطاع السياحي يعتبر احد المؤشـــرات الرئيسية لتطور القطاع السياحي في القطر • لذلك ارتأت الباحثة الاجابـــة عـن تلك التساؤلات على مرحلتين حسب مراحل تطور القطاع السياحي الاشتراكـــي في العراق •

المرحلة الاولـــى : ما قبل ثورة ١٧ ــ ٣٠ تموز ١٩٦٨ ولغايـــة ١٩٧٦
المرحلة الثانيـــة : من ١٩٧٧ ولغايـــة ١٩٨٦

المرحلة الاولـــى :ــ

قبل عام ١٩٦٨ كانت الجهة المسؤولة عن السياحة هي مصلحة المصايـــف والسياحة المرتبطة بوزارة الاعمار حسب القانون رقم (٧٣) لعام ١٩٥٦ ، خـــلال هذه الفترة كانت المصلحة لاترى من النشاط السياحي غير ما يعني بالاساس تعميـــر المناطق التي يتقرر انها صالحة للسياحة وبناء اماكن اقامة وطرق وغيرها •[1] وفـــي عام ١٩٦٠ صدر قانون رقم (٢٣) الذى تقرر ربط مصلحة المصايف والسياحـــة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية[2] ، وبعدها الحقت بوزارة الثقافة والارشـــاد

---

١ ــ ثائر هادى موازى ، مصدر سابق ، ص ٦٩ •
٢ ــ وزارة العدل ، جريدة الوقائع العراقية ، العدد (٤٢٧) ، ١٩٦٠ •

(الاعلام فيما بعد) اعتبارا من ١ – ٤ – ١٩٦٤ وفي هذه الفترة اقتصرت معالجة المصلحة لاعمالها على انشاء البعض من الخدمات السياحية في مواقع مبعثرة ودون تخطيط مع عدم الالتفات الى اهمية توفير المستلزمات التشغيلية لهذه المشاريع سواء في تهيئة وتدريب كادر متخصص لاداء العمل السياحي بصورة صحيحة بمستوى (الادارة والخدمة) ولا حتى على مستوى التسويق بشكل يوازى ما ينفق من اموال على اقامة مثل هذه المشاريع .(١)

فالمصلحة في هذه الفترة تميزت بعدم معرفتها لاهمية الدور الملقى على عاتقها والذى عليها ان تؤديه اقتصاديا واجتماعيا واعلامياً ، وعدم اهتمامها باتجاه العمل على خلق كادر متخصص في هذا المجال بسبب قلة الوعي السياحي آنذاك ، وكل ذلك يتطلب بالتأكيد وجود جهة مستقلة بالسياحة للقيام بكل هذه المهام .

لكن بعد ثورة (١٧ – ٣٠) تموز ١٩٦٨ حدث مسار جديد في عمل المصلحة وحسب توجيهات قيادة الحزب والثورة وتاكيدها على ضرورة التخطيط العلمي السليم لتطوير السياحة في القطر ..

ومن اهم ما ميز هذه الفترة من عمل المصلحة : –

١ – القيام بمشروع المسح السياحي الشامل لتطور السياحة في القطر لعام ١٩٧٣ – ١٩٧٤ اعتمادا على خبراء الشركة الاستشارية الفرنسية ومسح للطاقات السياحية للمنطقة الشمالية في القطر .(٢)

٢ – انشاء المدرسة الفندقية في بغداد (معهد بغداد للسياحة والفندقية حالياً) عام ١٩٧٤ .

٣ – استحداث شعبة مسؤولة عن التدريب والتأهيل في المصلحة في عام ١٩٧٥ والذى يعتبر الخطوة الاولى في سبيل تهيئة الكوادر المدربة والمتخصصة في العمل السياحي والفندقي .(٣)

---

١ – مصلحة المصايف والسياحة ، تقرير غير منشور عن واقع القوى العاملة وتطورها في القطاع السياحي ، ١٩٧٦ .

٢ – المؤسسة العامة للسياحة / مستقبل السياحة ومسؤوليات الدولة ، المؤتمر العام في مانيلا ، مطبعة الاديب البغدادية ، بغداد ، ١٩٨٠ .

٣ – مصلحة المصايف والسياحة ، تقرير عن واقع القوى العاملة ، مصدر سابق .

ولكن هذه المرحلة تتصف بندرة المعلومات والبيانات الاحصائية الخاصة بالعاملين في السياحة وذلك لضعف اجهزة الاحصاء العاملة في المجال ، ولم تتوفر ارقام الا للعامين ١٩٦٥ و ١٩٧٦ ، ولكنهما سيوضحان لنا تطور العماله في المصلحة خلال هذه المرحلة ما قبل قيام الثورة وبعد قيامها في عام ١٩٧٦ وهي آخر سنة من عمر المصلحة حيث تم تحويلها الى مؤسسة عام ١٩٧٧ •

نلاحظ من الجدول رقم (١١) بانه قد طرأت زيادة كبيرة في عدد العاملين في مصلحة المصايف والسياحة خلال الفترة المحصورة بين ١٩٦٥ ــ ١٩٧٦ وبمعدل نمو سنوى مركب ١٨ر٧ ٪ وبمعدل تغير ٤٥٧ ٪ • وقد جاءت هذه الزيادة انسجاما مع السياسة الاشتراكية لحكومة الثورة في توفير فرص العمل لكل مواطن ، وصارت العماله حقاً واجباً لكافة افراد الشعب واصبح الخريجون قادرين على المشاركة في مشروعات التنمية القومية وتحقيق اهدافها •

ونود ان نبين ان الجهاز الادارى والفني الذى يتكون من ٣٣٧ موظف خلال عام ١٩٧٦ وكما يأتي :

(١٣٠) موظفاً من خريجي الدراسات الاعدادية والمتوسطة والابتدائية
(٢٠٤) من خريجي المعاهد والكليات وفي مختلف حقول الاختصاص
(٣) حملة الشهادات العليا •

وقد تغيرت الموازنة بين خريجي الدراسة الاعدادية فما دون ، وخريجي المعاهد والجامعات خلال الاعوام الثلاثة الاخيرة من عمر المصلحة بسبب تعيين خريجي فرع السياحة وادارة الفنادق / الجامعة المستنصرية وقد كان عددهم (١٩) فقط ، و (٨) منهم يعملون في المنشآت السياحية والباقي موزعون على اقسام ومديريات المصلحة ، حيث الجزء الاكبر منهم يمارسون اعمالا حسابية وادارية بعيدة عن اختصاصهم ولذلك نرى ان اغلب العاملين في الادارة الفندقية او حقل الخدمات الفندقية ، لايحملون الخلفية الصحيحة في الدراسة ولا الخبرة الكافية التي تؤهلهم من تقديم ادارة او خدمة فندقية بالمستوى اللائق •[1]

---

١ ــ مصلحة المصايف والسياحة / تقرير غير منشور عن ادارة المنشآت السياحية في القطر ، ١٩٧٦ •

جدول رقم (١١)

تطور اعداد العاملين حسب فئاتهم الوظيفية خلال السنوات ١٩٦٥ ـ ١٩٧٦

المستوى الوظيفي	١٩٦٥	١٩٧٦	معدل النمو السنوي المركب للفترة ١٩٦٥ ـ ١٩٧٦	معدل التغير للفترة ١٩٦٥ ـ ١٩٧٦
١. الموظفون	٩١	٣٣٧		
٢. العمال	١١٤	٨٠٥		
المجموع	٢٠٥	١١٤٢	١٨٫٧٪	٤٥٧٪

المصدر : المؤسسة العامة للسياحة ـ الخطة السنوية لعام ١٩٧٨ ـ ص ٧١ .

والشكل رقم (٢) يوضح لنا الهيكل التنظيمي للمصلحة في سنة ١٩٧٦ .

المرحلة الثانية (١٩٧٧ ــ ١٩٨٦) :-

تشكلت المؤسسة العامة للسياحة بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٤٩) لعام ١٩٧٧ .[1] وبعد ان كانت مرتبطة المؤسسة بوزارة الاعلام الحقت بوزارة الثقافة والاعلام فيما بعد تم ارتبطت بمكتب النائب الاول لرئيس الوزراء في عام ١٩٨٠ ولغاية ١٩٨٣، حيث ارتبطت المؤسسة برئاسة ديوان الرئاسة حتى بعد تحويلها الى مديرية السياحة العامة في ١٩٨٧/٦/١ حسب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٤١٠) لعام ١٩٨٧ .[2]

وفي هذه الفترة اصبحت المؤسسة جهة رسمية مستقلة تهدف الى النهوض بالقطاع السياحي في القطر بما يتلاءم مع عملية التطور الاقتصادي والاجتماعي التي شهدها القطر والشكل رقم (٣) يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة لعام ١٩٨٢ .

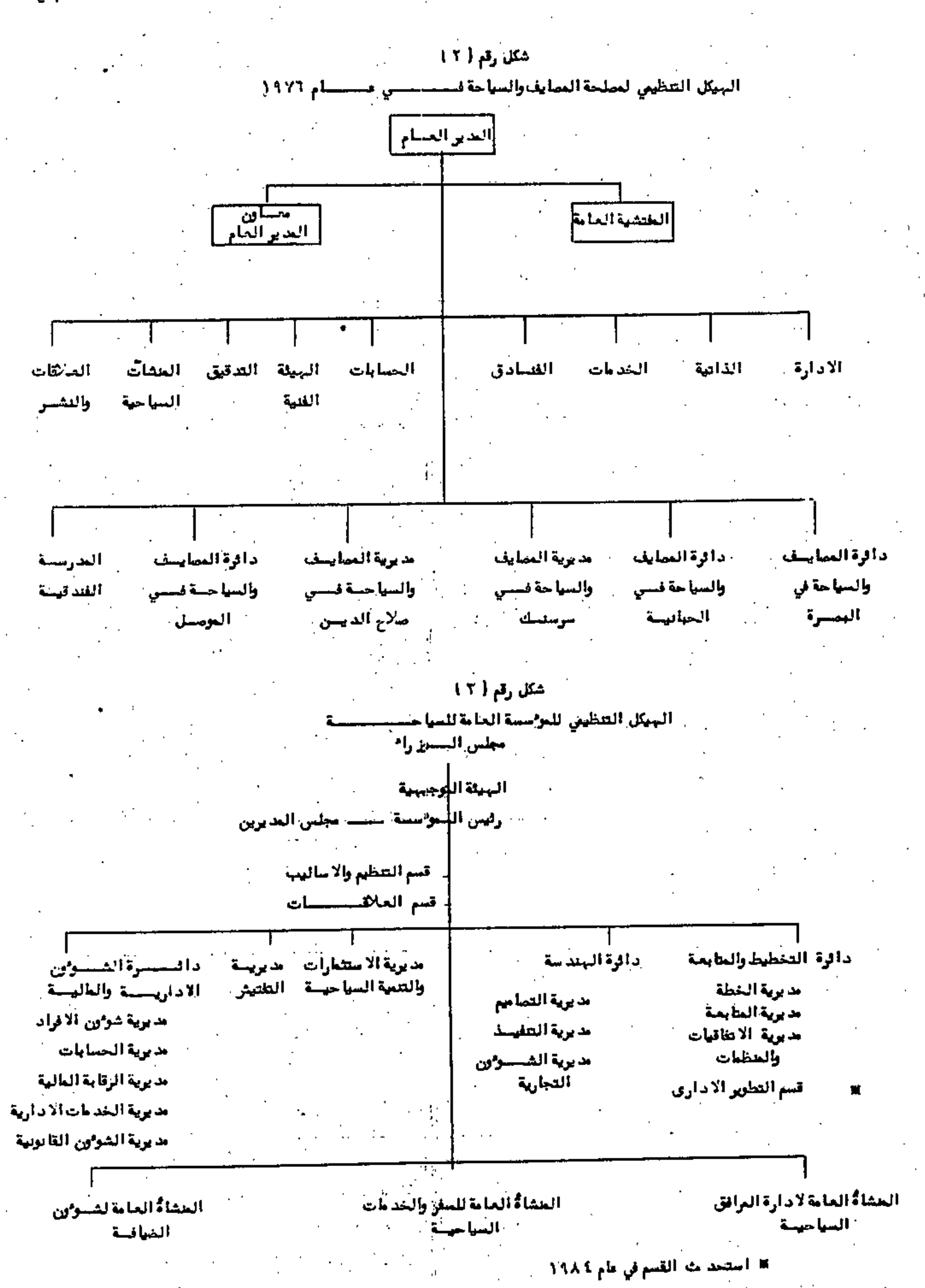
وبذلك فالمؤسسة تولت مسؤولية التخطيط والتطوير السياحي ولمختلف جوانبه في القطر كافة .

وكانت اهم الاهداف التي تسعى اليها المؤسسة ضمن حدود القانون :[3]

١ ــ توسيع الحركة السياحية بما يفيد جماهير القطر والوطن العربي .
٢ ــ رفع المستوى السياحي في القطر .
٣ ــ تطوير المناطق السياحية وتوفير الخدمات اللازمة لها .

---

١ ــ المؤسسة العامة للسياحة ، دليل العمل ، ١٩٧٨ ، ص ٩ .
٢ ــ وزارة العدل ، جريدة الوقائع العراقية ، العدد (٣١٥٥) ، ١٩٨٧، ص ٦٠٩
٣ ــ المؤسسة العامة للسياحة ، دليل العمل ، مصدر سابق ،ص ١٠ .



شكل رقم (٢)
الهيكل التنظيمي لمصلحة المصايف والسياحة في عام ١٩٧٦
المدير العام
معاون المدير العام
المفتشية العامة
العلاقات والنشر
المنشآت السياحية
التدقيق
الهيئة الفنية
الحسابات
الفنادق
الخدمات
الذاتية
الادارة
المدرسة الفندقية
دائرة المصايف والسياحة في الموصل
مديرية المصايف والسياحة في صلاح الدين
مديرية المصايف والسياحة في سرسنك
دائرة المصايف والسياحة في الحبانية
دائرة المصايف والسياحة في البصرة
شكل رقم (٣)
الهيكل التنظيمي للمؤسسة العامة للسياحة
مجلس الوزراء
الهيئة التوجيهية
رئيس المؤسسة — مجلس المديرين
قسم التنظيم والاساليب
قسم العلاقات
دائرة الشؤون الادارية والمالية
مديرية شؤون الافراد
مديرية الحسابات
مديرية الرقابة المالية
مديرية الخدمات الادارية
مديرية الشؤون القانونية
مديرية التفتيش
مديرية الاستثمارات والتنمية السياحية
دائرة الهندسة
مديرية التصاميم
مديرية التنفيذ
مديرية الشؤون التجارية
دائرة التخطيط والمتابعة
مديرية الخطة
مديرية المتابعة
مديرية الاتفاقيات والمنظمات
قسم التطوير الاداري *
المنشأة العامة لشؤون الضيافة
المنشأة العامة للسفر والخدمات السياحية
المنشأة العامة لادارة المرافق السياحية
* استحدث القسم في عام ١٩٨٤

٤ ـ تشجيع وترويج الحركة السياحية باعتبارها وظيفة اقتصادية وثقافية واعلامية .

وقد حدد القانون الوسائل الفنية والعلمية لتحقيق هذه الاهداف : ـ

١ ـ استصلاح وتطوير المصادر الطبيعية في القطر وتطوير واستثمار المناطق التاريخية والاثرية المختلفة بما يخدم الاغراض السياحية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة .

٢ ـ تشييد المدن والمجمعات السياحية والمتجعات والفنادق وأجهيز واستئجار المطاعم والكازينوات والمقاهي ومحلات التسليه والترفيه .

٣ ـ تقدم كافة التسهيلات اللازمة للمنشآت السياحية كالاسواق الحرة والعامة ومكاتب استئجار وسائط النقل وورش الطوارئ وكذلك الخدمات الصيرفية الضرورية في هذه المنشآت .

٤ ـ تنظيم السفرات الفردية والجماعية الداخلية والخارجية عن طريق مكاتب ووكالات داخل القطر وخارجه لتقديم الخدمات السياحية وتسهيلها .

٥ ـ التعاون مع النقابات والجمعيات والاتحادات والتعاونيات وغيرها من المنظمات الجماهيريه من اجل خلق حركه سياحيه واسعه ، وتقديم التسهيلات الممكنه لها .

٦ ـ انشاء معاهد ومراكز تدريبيه لتوفير مؤهلين لاداره المرافق السياحيه في القطر .

٧ ـ التعاقد مع الهيئات والشركات والافراد داخل القطر وخارجه والاشتراك مع ايه مؤسسه او شركه او وكاله تمارس الاختصاصات المماثله للمؤسسه داخل القطر وخارجه .

بالاضافه الى حق التفتيش والمراقبه ومنح الاجازات البناء المشاريع السياحيه ومسؤوليه تصنيف وتسعير المرافق السياحيه والرقابه عليها .

وعليه فقد اصبحت المؤسسة هي العنصر الرئيسي والفعال في ادارة وتطوير والاشراف على تطور الحركة السياحية في القطر . وبناء على ذلك فان المهمات التي تفرضها عملية التحول في مجال المشاريع والخدمات السياحية انسجاما مع مبادئ وطموحات الحزب والثورة اعطت دوراً جديداً ومهماً لوجود المؤسسة العامة للسياحة في ان تكون قادرة على تلبية متطلبات هذه التحولات الجذرية في المشاريع السياحية من خلال منشآتها ودوائرها التابعة لها وعن طريق توفير

البنى السياحية ورفع مستوى الخدمات والقيام بكافة ما يتطلبه دورها كمنظمة رسمية وكونها منتجا ومسوقا للخدمات السياحية في القطر • وكذلك تضمن قانون المؤسسة دعم حركة ونشاط القطاع الخاص في حقل السياحة حيث اكدت ضوابط وتعليمات وتوجيهات خطة التنمية القومية على ضرورة تشجيع القطاع الخاص ليأخذ دوره في النشاط الاقتصادي التنموي ، وتأكيدا على هذه الناحية قامت المؤسسة بمنح القروض والتسهيلات للاستثمارات السياحية للقطاعين الخاص والمختلط وتشجيعها وبشكل خاص في خلق طاقات ايوائيه كبيرة في القطر لسد العجز الحاصل بها •

فمساهمة القطاع الاشتراكي المتمثل بالمؤسسة العامة للسياحة كانت كبيرة في خلق حركة سياحية متنامية في القطر ، حيث انجزت المشاريع التالية خلال الفترة ١٩٧٥ ـ ١٩٨٠ : ـ (١)

١ ـ المدينة السياحية في الحبانية	٢٠٠٠	سرير
٢ ـ مجمعات سياحية في المنطقة الشمالية	٢٨٠٠	=
٣ ـ فنادق المصايف في خمسة مواقع	٦٠٠	=
٤ ـ فنادق السياحة الدينية في ٤ مراكز	٢٠٠٠	=
٥ ـ فندق المنصور ميليا	٦٠٠	=

كذلك فقد تطورت الطاقة الاستيعابية للمنشآت السياحية والمتمثلة بعدد الاسرة المنجزة (يعتبر مؤشرا لتطور القطاع السياحي) فبعد ان كان عدد الاسرة المنفذة والتابعة للمؤسسة (٦١٤) سريرا لعام ١٩٦٨ زاد العدد عام ١٩٧٩ الى ٨١٣٧ سريرا ثم زاد ليصبح ١٢٦١٤ عام ١٩٨١ اى بزيادة قدرها ٥٥ ٪ اما في عام ١٩٨٦ فكان عدد الاسرة ١٤٧٣٩ وبزيادة قدرها ١٦٫٨ ٪ والجدول رقم (١٢) يوضح تطور الطاقة الايوائية في القطر للقطاعين الاشتراكي والخاص للفترة من ١٩٧٢ ـ ١٩٨٦ * نلاحظ تطور عدد الفنادق التابعة للقطاع الاشتراكي

---

١ ـ المؤسسة العامة للسياحة ، المؤتمر العام في ماليلا ، مصدر سابق •

* هذا التوسع في الطاقة الايوائية اعتمدت على نتائج المسح السياحي العام في القطر الذى اجرى عام ١٩٧٤ وعلى ضوء المؤشرات التي وردت في هذا المسح تم اعداد خطة تطويرية للقطاع وهذا ما سنوضحه في المبحث الثالث من هذا الفصل •

جدول رقم (١٢)

تطور الطاقة الايوائية في القطاع

للفترة (١٩٧٢ - ١٩٨٦)

السنة	عدد الفنادق في القطاع			عدد الاسرة		
	الاشتراكي	الخاص	المجموع	الاشتراكي	الخاص	المجموع
١٩٧٢	٢١	٨٨٠	٩٠١	٧٣٠	٣٦٨٠١	٣٧٥٣١
١٩٧٣	١٧	٨٨٥	٩٠٢	٥٧٩	٤١٢١٣	٤١٧٩٢
١٩٧٤	٨	٩٠٦	٩١٤	—	—	٤٠٧١٠
١٩٧٥	—	—	١٠٣٥	—	—	٤٧٦٢٥
١٩٧٦	—	—	١١٢٨	—	—	٥١٤٦٣
١٩٧٧	—	—	١٢٤٦	—	—	٥٨٩١٣
١٩٧٨	—	—	١٣٨٥	—	—	٦٦٧٣١
١٩٧٩	٣٦	١٤٤٩	١٤٨٥	٣٤٤٠	٦٧٩٠٩	٧١٣٤٩
١٩٨٠	٣٦	١٤٩٣	١٥٢٩	٥٠٥٠	٧٢٣٨٤	٧٧٤٣٤
١٩٨١	٢٨	١٣٩٧	١٤٢٥	٤٢١١	٧٠٦٠٣	٧٤٨١٤
١٩٨٢	٢١	١٤٤٣	١٤٦٤	٣٤٤٠	٧٤٢٨٣	٧٧٧٢٣
١٩٨٣	٢٨	١٤٩٠	١٥١٨	٦٠٦٥	٧٨٠٦٥	٨٤١٣٠
١٩٨٤	٣١	١٦٢١	١٦٥٢	٧٠٢٣	٨٩٣٠١	٩٦٣٢٤
١٩٨٥	٣١	١٧٠١	١٧٣٢	٧٦٢٩	٩٤٠٠٦	١٠١٦٣٥
١٩٨٦	٣٠	١٧٤٢	١٧٧٢	٨٥٥٢	٩١٤٨٠	١٠٠٠٣٢
معدل النمو السنوي للفترة ١٩٧٢ - ١٩٨٦	٢ر٧	٣ر٥	٣ر٥	٨ر٢٠	٢ر٧	٨ر٧

المصدر : (١) وزارة التخطيط - احصاءات التجارة الداخلية ، احصاءات الفنادق للفترة من ١٩٧٢ - ١٩٨٥ .

(٢) وزارة التخطيط - احصاءات الفنادق لعام ١٩٨٦ - ايلول ١٩٨٧ .

(٣) استخرجت معدلات النمو السنوية المركبة للفترة من قبل الباحثة .

قد اسهمت بشكل ملموس في أجمالي عدد الفنادق في القطر اذ ارتفع عددهـا من (٢١) فندقاً الى (٣٠) فندقاً بزيادة نسبتها ٤٢٫٩٪ ، اما القطاع الخاص فان نسبة الزيادة المتحققه بلغت ٩٣٫٣٪ ،وذلك ناجم عن التشجيع والدعم المستمر الذى توليه الثورة لهذا القطاع وبأخذ مداه في مجال التنمية السياحية في القطر ، حيث كان معدل النمو السنوى المركب لفنادق القطاع الاشتراكي للفترة ١٩٧٢ ـ ١٩٨٦ (٢٫٧٪) • اما معدل النمو في فنادق القطاع الخاص فقد كان (٥٫٣٪) ، اما معدل النمو السنوى المركب لعدد الاسرة للفترة نفسها للقطاع الاشتراكي فقد بلغ (٢٠٫٨٪) اما القطاع الخاص فكان (٧٫٢٪) • وقد جاءت هذه النتيجة في ان معظم الزيادة في فنادق القطاع الاشتراكي الذى وان كان قد ازداد عددياً بنسبة اقل من فنادق القطاع الخاص الا ان الفنادق التي تم تشييدها من قبل القطاع الاشتراكي تتسم بالضخامة ضمن مجموعة الفنادق الكبرى، خاصة في السنوات الاخيرة اى خلال فترة الحرب حيث من المعروف ان عملية الاستثمار السياحي والفندقي في العراق تمت بشكل كبير وسريع جداً وبالشكل الذى يتلاءم مع تطور القطر اقتصاديا وثقافيا واعلاميا ، وموازاة لهذا الاتجاه في التنمية السياحية يجب توفير العنصر البشري القادر على ادارة وتشغيل هذه المشاريع بالشكل الذى يحقق النجاح المنشود لها ، وهذا بالطبع يتطلب وضع الخطط والبرامج اللازمة لتهيئة القوى العاملة المتخصصه والكفوءة الى جانب العمل على توفير التجهيزات السياحية ومتطلباتها الاخرى وبالشكل الذى يرفع من الكفاءة الاقتصادية لهذه المشاريع ويتناسب مع حركة القطر في الاستثمار السياحي ، وبذلك يصبح الاعداد الامثل للقوى العاملة هدفا قويا نسعى الى تحقيقه من اجل تنمية سياحية شاملة وسريعة •

والآن نوضح مساهمة القطاع السياحي الاشتراكي في توفير فرص العمل من خلال متابعة تطور واعداد العاملين كماً ونوعاً في ديوان المؤسسة ومنشآتها التابعة لها ، وكما في الجدول رقم (١٣) للفترة من ١٩٧٦ ولغاية ١٩٨٦ • نلاحظ من الجدول التطور الواضح في اعداد العمالة في القطاع السياحي الاشتراكي حيث جاء هذا التطور انسجاما مع التطور المضطرد في الطاقة الاستيعابية للمنشآت والمرافق الخدمية لهذا القطاع خلال الفترة متمثلة بعدد الاسرة للفنادق والدور السياحية •

ففي عام ١٩٧٧ (بداية تشكيل المؤسسة) استحدثت المنشأة العامة

جدول رقم (١٣)

تطور اعداد العاملين في القطاع السياحي الاشتراكي

للفترة من ١٩٧٦ ــ ١٩٨٦

السنة	العاملين في القطاع السياحي الاشتراكي	نسب التغيير %
١٩٧٦	١١٤٢	ــ
١٩٧٧	١٦٠٤	٤٠ر٤ ٪
١٩٧٨	٢٥١٤	٥٦ر٧
١٩٧٩	٣٠٧١	٢٢ر ــ
١٩٨٠	٤٠٣٥	٣١ر٣
١٩٨١	٥١٨٣	٢٨ر٤
١٩٨٢	٦٠٤٢	١٦ر٥
١٩٨٣	٦٣٦٤	٥ر٣
١٩٨٤	٦٥٦٦	٣ر١
١٩٨٥	٨٦٩٧	٣٢ر٤
١٩٨٦	١٠٤٨٧	٢٠ر٥
معدل التغيير للفترة ٪		٢٣ر٥
معدل النمو السنوي المركب للفترة		٢٧ر٩

المصدر : (١) مصدر ارقام عام ١٩٧٦ و ١٩٧٧ و ١٩٧٨ و ١٩٧٩ و ١٩٨٠ من الخطط السنوية للمؤسسة العامة للسياحة للاعوام ٩٧٨ و ١٩٧٩ و ١٩٨٠.

(٢) ارقام الاعوام ٩٨١ و ٩٨٢ و ٩٨٣ و ٩٨٤ و ١٩٨٦. من التقرير الدوري السنوي للمؤسسة العامة للسياحة ، دائرة المتابعة .

(٣) ارقام عام ١٩٨٥ من الاحصائية السنوية للمؤسسة العامة للسياحة لعام ١٩٨٥ ، شعبة الاحصاء ، مديرية التخطيط والمتابعة .

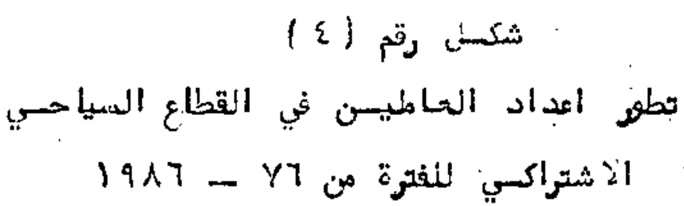
لادارة المرافق السياحية لكي تتولى ادارة المنشآت السياحية بصورة مباشرة وتكون مستقله اداريا وماليا من المؤسسة • وكذلك تم استحداث المنشأة العامة للسفر والخدمات السياحية وتلاهـا استحداث المنشاة العامة لشؤون الضيافة لتكون مهمتها ادارة قصور الضيافة في عام ١٩٨٠ • ولقد ادى هذا التوسع الى ازدياد الطلب على القوى العاملة ، والذى حدث خلال فترة زمنية قصيرة جدا ، ولعدم توفر الكادر السياحي والفندقي المتخصص انذاك تم تغطية العجز في المؤسسة ومنشآتها (بالدرجة الاساس) من الكادر الذى انتقل من دوائر ومؤسسات اخرى لاصلة لها احيانا بالعمل السياحي والفندقي • (١)

وكان معدل النمو السنوى المركب للعماله في القطاع السياحي وللفترة من ١٩٧٦ ــ ١٩٨٦ (٩ ر ٢٧ %) ومن معدلات التغير في اعداد العماله يتبين لنا التطور الحاصل في توفير فرص العماله في هذا القطاع ، حيث كانت نسبة الزيادة عام ١٩٧٧ (٤ ر ٤٠%) عن عام ١٩٧٦ وهي بداية تشكيل المؤسسة كما ذكرنا سابقا ثم استمرت بنسب زيادة لتصل الى ٤ ر ٢٨% عام ١٩٨١ و ٤ ر ٣٢% عام ١٩٨٥ (وكان متوسط معدل التغير للفترة نفسها ٥ ر ٢٣% • ومن الجدير بالذكر ان هذا التطور في اعداد العماله جاء منسجما مع طبيعة النشاطات السياحية التي تتسم بانها كثيفة العمل (Labour - Intensive) خاصة وان التوسع تركز في الخدمات والمرافق السياحية العالمية المستوى خلال النصف الاول من عقد الثمانينات التي تتميز بكثافة عنصر العمل اكثر من غيرها من الفنادق تلاؤما مع مستوى الخدمة المقدمة في هذه النوعية من المشاريع والتي تتمتع بمعامل (عامل / سرير) او (عامل / غرفة) كبير ، حيث كلما يرتقي تصنيف الفنادق كلما يزداد اعداد العماله المطلوبة • (٢) والشكل رقم (٤) يوضح التطور الحاصل في العماله للفترة (١٩٧٦ ــ ١٩٨٦) • والجدول رقم (١٤) يوضح التطور في اعداد العاملين في القطاع السياحي الاشتراكي وحسب الوحدات

---

١ ــ د • مثنى طه الحورى ، اسماعيل الدباغ ، تقييم الاستثمار للفنادق الكبرى ، خلال الفترة ١٩٨٠ ــ ١٩٨٦ (بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الرابع في كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية للفترة من ٢٨ ــ ٣٠ اذار ١٩٨٧) ، ص ٣٠ •

٢ ــ C.W.T. 1982, OpCit, P. 69.



شكــل رقم (٤)

تطور اعداد العاملين في القطاع السياحي

الاشتراكي للفترة من ٧٦ ـــ ١٩٨٦

العامليــــن

١١٠٠٠
١٠٠٠٠
٩٠٠٠
٨٠٠٠
٧٠٠٠
٦٠٠٠
٥٠٠٠
٤٠٠٠
٣٠٠٠
٢٠٠٠
١٠٠٠

السنـــوات

٧٦ ٧٧ ٧٨ ٧٩ ٨٠ ٨١ ٨٢ ٨٣ ٨٤ ٨٥ ٨٦

جدول رقـــم (١٤)

تطور اعداد العاملين في القطاع السياحي الاشتراكـي حسـب
الوحدات التنظيمية للسنوات ١٩٧٨ و ١٩٨٢ و ١٩٨٦

الوحدات التنظيمية / السنة	١٩٧٨	١٩٨٢	معدل التغير ٪	١٩٨٦	معدل التغير ٪
ديوان المؤسســـة	٧٥٦	٨٤١	٢ر١١ ٪	٨٩٣	١ر٦ ٪
المنشآة العامة لادارة المرافق السياحيـــة	١٤٥١	٣٩٠١	٢ر١٦٨	٨٢٤٩	٤ر١١١
المنشاة العامة للسفر والخدمات السياحيـــة	٣٠٧	٥٤٠	٨ر٧٥	٤٧٠	- ٩ر١٢
المنشاة العامـــة لشؤون الضيـــافـــه	—	٧٦١	—	٨٧٥	٩ر١٤
المجموع ومعدل التغير الكلي ٪	٢٥١٤	٦٠٤٢	٣ر١٤٠٪	١٠٤٨٧	٥ر٧٣

المصدر : (١) الموسسة العامة للسياحة ــ دائرة التخطيط والمتابعـــة ــ
التقرير الدورى السنوى للعام ١٩٨٢ و ١٩٨٦
(٢) ارقام عام ١٩٧٨ من الخطة السنوية للمرسسة عـــام ١٩٧٨

التنظيميه للسنوات ١٩٧٨و ١٩٨٢ و١٩٨٦ حيث يظهر ان معدل التغيـــــر في مجموع العاملين في المؤسسة ومنشآتها كان كبيرا جدا في عام ١٩٨٢ (حيـــث بلغ ٣ر١٤٠٪) وبلغ (٥ر٧٣٪) في عام ١٩٨٦ •

اما على مستوى الوحدات التنظيمية فنسبه الزيادة في اعداد العامليـــن في المنشأة العامة لادارة المرافق السياحية كانت كبيرة خلال الفترة مقارنة ببقيـــة المنشآت حيث بلغت في عام ١٩٨٢ (٨ر٦٨٪) و(٤ر١١١٪) فـــي عام ١٩٨٦ وجاء هذا انعكاساً طبيعيـــاً لتطور الطاقة الايوائيـة في القطر والـــتي تقع ضمن مسؤوليـة هذه المنشاة •

ومن المهم ان نوضح مدى مساهمة السياحة في خلق فرص العمالـــه في القطر مقارنة باجمالي العاملين في القطاعات الاقتصادية وكما في الجـــدول رقـم (١٥) حيث يظهر مدى انخفاض نسبة مساهمة القطاع السياحي الاشتراكـــي والخاص في الاستخدام من اجمالي العاملين في القطاعات الاقتصادية في القطـــر حيث أن أعلى نسبه كانت في عام ١٩٨٣ اذ بلغت(٤ر٠) من اجمالي القوى العاملـــة في الاقتصاد ككل •

وعلينا ان نتذكر الدراسة التي سبق وان ذكرت في الفصل الاول مـــن الرسالة * في ان العاملين في الاقطار المتقدمة سياحيا تشكل نسبة العامليـــن (5 - 2 %) من اجمالي العاملين اما الدول الاقل تطورا تشكل (١٪) مـــن اجمالي العاملين ، ففي بعض الاقطار الاوربيـــة كسويسره تشكل هذه النسبـــه (٨ر٢٪) ويوغسلافيه (١٩ر٤٪) من اجمالي العاملين في عام ١٩٨٠ •

ولكن يمكن القول إن من الصعب مقارنة القطاع السياحي مع القطاعـــات الاقتصادية في القطر من حيث الاولوية في تأثيرها في الاقتصاد الوطني كقطـــاع الزراعة والصناعة والخدمات • ولان للقطر العراقي تجربـــة حديثـــة في السياحـــة ويعتبر من الدول السياحية الفتيـــه •

بالاضافة الى ما تقدم نؤكـــد على ان انخفاض نسبة العاملين في السياحـــة في القطر نسبة الى الاستخدام الاجمالي فيه يعود الى القطاع الخاص بشكـــــل

---

* انظر في الفصل الاول ، المبحث الثالث ، ص (٢٣)

جدول رقم (١٥)

نسبة العاملين في السياحة في القطر الى القوى العاملة في القطاعات الاقتصادية ككل

السنة	تقديرات القوى العاملة في القطر (١)	القوى العاملة في السياحة في القطر (٢)	نسبة ١/٢ (٣)
١٩٧٧	٣ر٠٣٢ر٢٢٥	٥٦٠٤	١ر٠
١٩٧٩	٣ر٢٩٣ر٠٠٧	٩٥٩٨	٢ر٠
١٩٨١	٣ر٠٨٦ر٧٨٧	١١٧٧٢	٣ر٠
١٩٨٣	٣ر٣٤٢ر٥١٨	١٤٣١٠	٤ر٠
* ١٩٨٥	٤ر٢٥٩ ر ـــ	١٦٩٢٣	٣ر٠
معدل النمو السنوي المركب للفترة ١٩٧٧ ــ ١٩٨٥	٩ر٤ %	١ر١٧ %	

المصدر : (١) وزارة التخطيط ، هيئة تخطيط القوى العاملة ، واقع السكان والقوى العاملة والاجور والتدريب خلال السنوات (١٩٧٦ ــ ١٩٧٩) و (١٩٨٠ ــ ١٩٨١)، المهمة رقم (٦ ــ ١) الجزء الاول لعام ١٩٧٩ وعام ١٩٨٤ .

(٢) منظمة العمل الدولية ، المؤسسة العربية للتشغيل بالنسبة لارقام عام ١٩٨٥، مصدر سابق ــ ص ١٠٥.

(٣) ارقام العمود الثاني جمعت من قبل الباحثة من ارقام العاملين في القطاع السياحي الاشتراكي بالاضافة الى العاملين في فنادق القطاع الخاص .

(٤) احتسبت النسب ومعدل النمو السنوي المركب من قبل الباحثة .

خاص ، كون فنادق القطاع الخاص تشكل نسبة ٩٨٪ من فنادق القطر وان معدل النمو السنوى المركب للعاملين في فنادق القطاع الخاص للفترة ١٩٧٢ ــ ١٩٨٦ كان (٩ ر ٤٪) في حين كان معدل النمو السنوى للمشتغلين في فنادق القطاع الاشتراكي (٧ ر ٢٠٪) وكما في الجدول رقم (١٦) ، من هنا يتبين لنا بان ٩٨٪ من فنادق القطر تساهم بشكل ضئيل جدا في توفير فرص العماله في السياحة بشكل خاص وعلى مستوى الاقتصاد الوطني بشكل عام •

وبذلك تكون معدلات العماله التي يخلقها القطاع الخاص منخفضة جدا مقارنه مع فنادق القطاع الاشتراكي والتي تميزت بمعدلات استخدام مرتفعه بسبب ضخامة حجم فنادق القطاع الاشتراكي ، وهذا ما يظهره لنا الجدول رقم (١٧) •

فكل سريرين في القطاع الاشتراكي يخلق فرصة عمل واحدة بينما في القطاع الخاص مقابل (١٤) سرير هنالك عامل واحد • وان الفندق الواحد في القطاع الاشتراكي يخلق (١٤٥) فرصة عمل اما في القطاع الخاص فالفندق الواحد يخلق (٤) فرص عمل فقط • وكل غرفة في فنادق القطاع الاشتراكي تخلق فرصة عمل واحدة ، اما الغرفة في فنادق القطاع الخاص تخلق (١٧ ر ٠) عماله اى كل ست غرف تقريبا تخلق فرصة عمل واحدة •

وهذه المعدلات تعكس لنا مستوى الخدمة الذى يقدمه كلا القطاعين ، فالقطاع الخاص هدفه الاول هو الربح والذى يكون على حساب مستوى وتقديم الخدمة ولذلك يتم ادارة وتشغيل اكثر فنادقه من قبل مالكي هذه الفنادق اما فرص العمل من خارج افراد مالكي الفندق فهي قليلة ومحدودة جدا وتقتصر على بعض الخدمات كعامل خدمة وطباخ على سبيل المثال •

ومن المهم ذكره، ان فنادق القطاع الخاص من الدرجة الممتازة والاولى والثانية تشكل نسبة ضئيلة في حين الفنادق الشعبية والفنادق غير المصنفه ضمن التصنيف السياحي تشكل نسبة (٣ ر ٥١ ٪) من مجموع فنادق القطاع الخاص اما فنادق الدرجة الثالثة والرابعة تشكل ٢٧٪ و ٨٪ على التوالي وهذا يعني ان تصنيف هذه الفنادق لا تستوجب معدلات عماله مرتفعه وبذلك تكون فرص العماله محدودة جدا في فنادق القطاع الخاص بعكس فنادق القطاع الاشتراكي التي تتميز بدرجات تصنيف الممتازة والاولى والثانية والتي تشكل ٦٦٪ من فنادق القطاع الاشتراكي وكما في الجدول رقم (١٨) ولو قارنا معدلات الاستخدام التي يخلقها القطاع السياحي الاشتراكي (عامل / سرير) والتي تشكل (٥ ر ٠)

جدول رقم (١٦)

عدد المشتغلين في فنادق القطر حسب القطاع

للفترة ١٩٧٢ ــ ١٩٨٦

السنة	القطاع الاشتراكي	القطاع الخاص	المجموع
١٩٧٢	٣٧٨	٣٧٤٨	٤١٢٦
١٩٧٣	٣٤٣	٣٥٤٨	٣٨٩١
١٩٧٤	ــ *	ــ	٣٨٧٦
١٩٧٥	ــ	ــ	٤٥٥٩
١٩٧٦	ــ	ــ	٥٤٢٠
١٩٧٧	ــ	ــ	٥٨٦٩
١٩٧٨	ــ	ــ	٦٦٧١
١٩٧٩	١٠٠٠	٦٢٥٢	٧٢٥٢
١٩٨٠	٩٩٩	٦٦٢٦	٧٦٢٥
١٩٨١	١٥٦١	٦٦٣٩	٨٢٠٠
١٩٨٢	١٠٦٣	٦٧٦٥	٧٨٢٨
١٩٨٣	٣١٧٢	٧٩٤٦	١١١١٨
١٩٨٤	٣٧٦٠	٨٧٢٧	١٢٤٨٧
١٩٨٥	٣٧٨٠	٧٦٦٠	١١٤٤٠
١٩٨٦	٤٣٧٦	٦٩٩٢	١١٣٦٨
معدل النمو السنوي المركب للفترة من ١٩٧٢ ــ ١٩٨٦ **	٢٠٫٧	٤٫٩	٨٫١

المصدر : (١) وزارة التخطيط ــ احصاءات الفنادق للسنوات ١٩٧٢ ــ ١٩٨٥

(٢) وزارة التخطيط ــ احصاءات الفنادق لعام ١٩٨٦.

* المعلومات غير متوفرة للقطاعين للاعوام من ١٩٧٤ ــ ١٩٧٨.

** استخرجت معدلات النمو المركبة من قبل الباحثة .

جدول رقم (١٧)

معدلات العمالة التي يخلقها القطاع الاشتراكي والخاص لعام ١٩٨٦

القطاع	عدد المشتغلين	عامل / فندق	عامل / غرفة	عامل / سرير
الاشتراكي	٤٣٧٦	١٤٥٫٨	٠٫٩	٠٫٥
الخاص	٦٩٩٢	٤٫١٠	٠٫١٧	٠٫٠٧

المصدر : استخرجت المعدلات من قبل الباحثة واعتماداً على الجدولين رقم (١٢) و (١٦)

مع المعدل العالمي المعتمد من قبل منظمة السياحة العالمية (W.T.O)
نلاحظ ان هذا المعدل يدخل ضمن معدلات العماله التي تخلقها فنادق الدرجة المتوسطة والذى يتراوح بين (0.50-0.70) في حين ان اكثر فنادق القطاع الاشتراكي من الدرجة العليا والتي يجب ان تخلق عماله بين (0.85-0.99) لكل سرير . (1)

جدول رقم (١٨)
درجات تصنيف الفنادق ومرافق الايواء لكلا القطاعين الاشتراكي والخاص لعام ١٩٨٦

تصنيف الفنادق والمرافق السياحية	القطاع الاشتراكي		القطاع الخاص	
	العدد	الى % المجموع	العدد	الى % المجموع
الدرجة الممتازة (٥ نجوم)	٧	٠ر١٤%	١	٠ر٠٥%
الدرجة الاولى (٤ نجوم)	١٢	٠ر٢٤%	٥٠	٢ر٨٧%
الدرجة الثانية (٣ نجوم)	١٤	٠ر٢٨%	٩٧	٥ر٥٦%
الدرجة الثالثة (نجمتان)	١٥	٠ر٣٠%	٤٧٠	٢٧ر٠%
الدرجة الرابعة (١ نجمة)	٢	٠ر٤%	١٤٢	٨ر١٥%
الدرجة الخامسة	—	—	٨٨	٥ر٠٥%
الفنادق الشعبية	—	—	٨٩٤	٥١ر٣٢%
المجموع	٥٠	١٠٠%	١٧٤٢	١٠٠%

المصدر : (١) مديرية السياحة العامة — الاحصائية السنوية لعام ١٩٨٦ — لم تتضمن الفنادق الشعبية والفنادق غير المصنفة ضمن التصنيف السياحي .
(٢) وزارة التخطيط — الجهاز المركزى للاحصاء — احصاء الفنادق لعام ١٩٨٦ — فيما يخص ارقام الفنادق الشعبية (القطاع الخاص) .
(٣) نظم الجدول واحتسبت النسب من قبل الباحثة .

---

(١) W.T.O. 1982,opcit,p69

ثانيـــا : التطور النوعي للقوى العاملة في السياحة :ـ

في هذا الجزء سنوضح هيكل القوة العاملة في القطاع السياحـــــي الاشتراكي ولكن ابتداءً يمكن القول ان مشكلة الافتقار الى المعلومات والبيانـــات الاحصائية الدقيقة والمنظمة مشكلة واجهت الباحثة في جميع مراحل البحث وان تمكنــت من تجاوزها الا في بعض الجوانب ، ولذلك اعتمدت على عدة مصادر لتغطيـــة هذا الجزء من الدراسة •

وسيتم دراسة هيكل العماله في القطاع السياحي الاشتراكي كما يأتي :ـ

١ ـ توزيع العماله حسب الجنس •
٢ ـ توزيع العماله حسب المستوى العلمي •
٣ ـ توزيع العماله حسب المهارة •
٤ ـ التوزيع الجغرافي للعماله وحسب محافظات القطر •
٥ ـ العماله المؤقتـــة والدائميـــة •

١ ـ توزيع العماله حسب الجنس :ـ

يتضح من الجدول رقم (١٩) تطور اعداد العاملين حسب الجنس فـــي المؤسسة العامة للسياحة للعامين ١٩٧٨ و ١٩٨٥ والجدول رقم (٢٠) الـــذى يوضح التغير النسبي للعاملين وحسب الجنس للعامين ١٩٧٨ و ١٩٨٥ انخفـــاض نسبة الاناث العاملات في القطاع السياحي الاشتراكي ومنشآته للسنتين ١٩٧٨ و ١٩٨٥ حيث شكلت نسبة الذكور من اجمالي العاملين في المؤسسة لعام ١٩٧٨ (٦ر ٧٩٪) والاناث (٣ر ٢٠٪) اما في عام ١٩٨٥ فهناك تغير بسيط حيث شكلت نسبـــه الذكور ٥ر ٧٦٪ والاناث ٤ر ٢٣٪ في حين نرى أن عدد الذكور العامليـــــن في فنادق ومطاعم بريطانيا يشكلون نسبة ٣٠٪ عام ١٩٧٨ والاناث اكثر مـــــن ٦٠٪ اى $\frac{٣}{٤}$ العاملين هم اناث وذلك بسبب طبيعة العمل السياحي الـــذى يلائم عنصر النساء ، حيث ان هناك وظائف عديدة في الفنادق والمنشآت السياحية تناسب المرأة وتشجعها على المضي للعمل فيها مثل موظفة استقبال ـ مترجمه ـ سكرتيرة ـ كاتبـــة طابعة ـ عاملة مخزن ـ خياطة ـ عاملة تلكس ـ موظفة مبيعات ـ محاسبة ـ عاملـــة حجز ـ مشرفة طوابق ـ عاملة غرف ـ مضيفة ـ مرشدة ـ مشغلة اجهزة التلفون •• الخ •

جدول رقم (١٩)

تطور اعداد العاملين حسب الجنس في المؤسسة العامة للسياحة للعامين ١٩٧٨و ١٩٨٥

السنة	ذكور	اناث	المجموع
١٩٧٨	٢٠٠٣	٥١١	٢٥١٤
١٩٨٥	٦٦٦١	٢٠٣٦	٨٦٩٧
معدل التغير ٪	٪٢٣٢	٪٢٩٨	٪٢٤٦
معدل النمو المركب للفترة	٪٢٢	٪٢٥	

المصدر : (١) الخطة السنوية للمؤسسة العامة للسياحة لعام ١٩٧٨ ٠

(٢) المؤسسة العامة للسياحة ، دائرة التخطيط والمتابعة ، الاحصائية السنوية لعام ١٩٨٥٠

جدول رقم (٢٠)

التوزيع النسبي للعاملين حسب الجنس والوحدات التنظيمية للعامين ١٩٧٨و ١٩٨٥٠

الجنس / الوحدة التنظيمية	١٩٧٨			١٩٨٥		
	ذكور ٪	اناث ٪	المجموع	ذكور ٪	اناث ٪	المجموع ٪
ديوان المؤسسة*	٪٧٧	٪٢٢ر٨	٪١٠٠	٪٧٦	٪٢٣ر٨	٪١٠٠
المرافق السياحية	٪٨٠ر٧	١٩ر٢	٪١٠٠	٪٧٨ر٤	٪٢١ر٥	٪١٠٠
السفر والخدمات	٪٨٠ر٧	١٩ر٢	٪١٠٠	٪٧٥	٪٢٤ر٩	٪١٠٠
شؤون الضيافة	—	—	—	٪٧٥	٪٢٤ر٩	٪١٠٠
المجموع	٪٧٩ر٦	٪٢٠ر٣	٪١٠٠	٪٧٦ر٥	٪٢٣ر٤	٪١٠٠

* تتضمن العاملين في الفنادق الكبرى لعام ١٩٨٥

ـ استخرجت النسب من قبل الباحثة٠

ولكن بالرغم من التطور الحاصل في مختلف جوانب الحياة في المجتمع العراقي في السنوات التي اعقبت ثورة تموز المباركة، ودخول المراة في العديد من الميادين الاقتصادية والاجتماعية والتي تعتبر من منجزات الثورة العظيمة لكي تشارك جنبا الى جنب مع الرجل في بناء عراق الثورة ، لكن تظل مساهمتها دون مستوى الطموح خاصة في نشاط حيوى كالنشاط السياحي ، وهذا الامر ينسحب على العاملين في القطاع الخاص ايضا حيث كان عدد الذكور (٤٤٨٣) في فنادق ومطاعم القطاع الخاص ، والاناث (٢٢٤) وذلك لعام ١٩٨٧ اى ان نسبة الاناث العاملات في القطاع الخاص تشكل ٥٪ من اجمالي العاملين و ٩٥٪ هم من الذكور [1] وذلك يعود الى ان نظرة المجتمع لا زالت تتحكم بها الرواسب الاجتماعية المتخلفه عن العمل السياحي •

اذن نسبة الاناث المشتغلات في القطاع السياحي بشكل عام وفي القطاع الاشتراكي بشكل خاص، تتطلب جهوداً خاصة من قبل المسؤلين عن السياحة لمعالجتها وذلك انسجاما مع التطور الثقافي وازدياد الوعي لاهمية مساهمة المراة بالعمل، وكذلك نتيجة الاهتمام المتزايد من قبل الدولة في توفير المزيد من فرص العمل للاناث لاسيما في النشاط السياحي ،وفي هذه الظروف التي تستوجب المزيد من اشراك المراة في العمل والانتاج لسد العجز الحاصل في الايدى العاملة من الذكور وذلك لالتحاقها في جبهات القتال للدفاع عن الوطن الحبيب •

٢ ـ توزيع العماله حسب المستوى العلمي :ـ

ان دراسة التوزيع النسبي للعاملين حسب المستوى العلمي، يعطي لنا صورة اخرى عن طبيعة وهيكل العمالة في المؤسسة العامة للسياحة ومنشآتها التابعة لها ، ومن الجدول رقم (٢١) يتضح لنا، ان توزيع العمالة حسب التحصيل العلمي متقارب خلال السنين ١٩٧٨ و ١٩٨٤ مع تغيير بسيط في عام ١٩٨٤ في بعض المستويات رغم ان الفترة هي ست سنوات • حيث نلاحظ ارتفاع نسبة حاملي الشهادة الابتدائية فما دون اذ يشكلون نسبه ٥٨٫٥٪ و ٥٧٪ للسنتين ١٩٧٨ و ١٩٨٤ على التوالي، وهي نسبة كبيرة جدا اى اكثر من نصف العاملين

---

١ ـ النقابة العامة لعمال الخدمات العامة الاجتماعية ، سجلات النقابة ، ١٩٨٧ •

جدول رقم (٢١)

التوزيع النسبي للقوى العاملة في المؤسسة العامة للسياحة حسب تحصيلهم العلمي للسنتين ١٩٧٨ ـ ١٩٨٤

السنة	مجموع العاملين	الابتدائية فما دون %	المتوسطة %	الاعدادية %	دبلوم %	بكالوريوس %	ماجستير %	دكتوراه %	المجموع %
١٩٧٨	٢٥١٤	٥٨,٥	٢,٩	١١,١٧	١٣,٧٦	١٣,٣٢	٢٪	صفر	١٠٠٪
١٩٨٤	٦٥٦٦	٥٧,١	٣,٦	١٢,٣	١٧,٤	٩٪	٠,١٪	٠,٠٣	١٠٠٪

المصدر : (١) المؤسسة العامة للسياحة ، الخطة السنوية لعام ١٩٧٨ ـ مصدر سابق .

(٢) المؤسسة العامة للسياحة ، دائرة التخطيط والمتابعة ، الاحصائية السنوية لعام ١٩٨٤ .

في المؤسسة ومنشآتها حتى لو اخذنا بنظر الاعتبار انه يغلب على النشـاط السياحي العمل شبه الماهر وغير الماهر، ولكنه في الوقت نفسه يتطلب اجراءات خاصه تتخـذ من قبل المسؤولين في المؤسسة لتأهيل هذه الفئه للعمل السياحـي من خلال زجهم بدورات تدريبية للتعرف على ما هية وطبيعة العمل السياحـي وبالشكل الذى يرفع من كفاءة ادائهم وعلى مستوى تقديمهم للخدمة في المنشـآت والمرافق السياحيـة •

ففي عام ١٩٧٨ نرى ارتفاع بنسبة حاملي الدبلوم والبكالوريوس، حيـث شكلوا نسبة ٧ر١٣٪ و ٣٢ر١٣٪ على التوالي وهذا يأتي انعكاسا لالتزام الـدولة بأيجاد فرص عمل لجميع الخريجين وخاصة عند نهاية السبعينات ، حيث يتضمـن العدد من حاملي الدبلوم في السياحة وادارة الفنادق من خريجي الجامعـة المستنصرية بالاضافة الى تخصصات فنية اخرى وترتفع نسبة حاملي الدبلوم فـي عام ١٩٨٤ حيث شكلت ٤ر١٧٪ وكذلك ارتفاع نسبة حاملي شهادة الاعداديـة بشكل ضئيل ٣ر١٢٪ والذى يتضمن خريجي معهد بغداد للسياحة والفندقـة ونلاحظ انخفاض نسبة حاملي الشهادات العليا للسنين ١٩٧٨ و ١٩٨٤، حيـث كانت عام ١٩٧٨ ٢٪ من مجموع العاملين، واصبحت عام ١٩٨٤ (٠ر١٣٪) ، ومـن الجدير بالذكر ان المؤسسـة تعاني من ضعف الكوادر الادارية القياديـة في الجوانب التنظيمية هذا من ناحية ومن ناحية اخرى، تعاني من قلة خبـرة الكوادر المتخصصة في العمل السياحي والفندقي وخاصة المتقدمة منها[١]، وتعـزو السبب الى ضعف اساليب التعليم والتدريب على المهن الفندقيـة والسياحيـة مما يساهم في خلق عدم رغبـة هذه الكوادر على ممارسة اختصاصها واتجاهها نحـو الوظيفـة الادارية المريحه واحيانا العمل خارج المؤسسة •[٢]

---

١ ــ المؤسسة العامة للسياحة ، ورقـة عمل ١٩٨٤ ، ص١١ وص ٣٠

٢ ــ مقابلة مع مدير الشؤون الادارية والمالية في مديرية السياحة العامة •

٣ — توزيع العماله حسب الجنسيـــة : —

اضبحت العماله الوافدة تحتل نسبة كبيرة من اجمالي العاملين فـــي القطر بسبب التوسع الحاصل في حجم النشاطات الاقتصادية والاجتماعية الـــتي يشهدها القطر في مختلف قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات • خاصـــة بعد تزايد عوائد النفط — وتنفيذ العديد من مشاريع التنمية التي تستلزم اعـــداداً كبيرة من الايدى العاملة بمختلف الاختصاصات والمهارات،الا ان هذه الظاهـــرة تعمقت خلال سنوات الحرب بسبب توجه جزء من القوى العاملة الوطنية الى جبهـات القتال للدفاع عن ارض الوطن ، مع استمرار تنفيذ المشاريع الواردة في خـــطط التنمية ،ازدادت الحاجة الى الايدى العاملة لانشاء وتشغيل وادارة وصيانـــة تلك المشاريع • والتالي فان استمرارية عملية تطور ونمو الاقتصاد العراقي اثنـــاء فترة الحرب،ارتبطت بتوفير ايدى عاملة تحل محل جزء من الايدى العاملـــة الوطنية المتنقلة الى صفوف القوات المسلحة •(١)

والقطاع السياحي كان نصيبه واضحا في خطط التنمية القومية حيث شهـــد تطورا مضطردا من خلال المشاريع السياحية الضخمة التي تحتاج الى من يقـــوم بشوءونها تشغيلا وادارة ،وسوق العمل المحلي لايكفي لسد احتياجات ومتطلبـــات التنمية السياحية السريعة ولذلك تمت الاستعانه بأيدي عاملة عربية واجنبية لسد هـــذا العجز الحاصل في القوى العاملة • وعلى الرغم من ان الاعتماد على استيراد العمالـه، اجراء له اثار اقتصادية واجتماعية سلبيه ،الا ان بعض المشروعات السياحيـــة تجد نفسها مضطرة اليها خاصة في سنوات الحرب ، وهذا ما يوءكد دعم الدولـــة للقطاع السياحي وهي تحاول ان توفر افضل الخدمات السياحية للمواطنين،ولذلـــك عمدت الى توفير العماله المستوردة بشكل يفوق بقيه القطاعات الاخرى فـــي القطـــر • (٢)

---

١ — سعد حسين فتح الله ،العماله الوافدة لدول الخليج العربي ، الواقع ،الاثار • المعالجات مع اشارة خاصة للعراق • رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلـــس كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية ١٩٨٦ ،ص ٢٧٢ •

٢ — د • مثنى طه الحورى ،اسماعيل الدباغ ،التنمية السياحية في ظل ظروف الحرب ، مجلة الادارة والاقتصاد • كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية ،كانـــون الثاني ، ١٩٨٨ ،ص ٢٥٨ •

وقد تم توضيح اعداد العماله حسب الجنسية في الجدولين رقـــــم (١) و(٢) عند تحديد مشكلة البحث في بداية الرسالة وبالتفصيل ، حيـــث ظهر بان معدل النمو السنوي المركب للعماله العراقية خلال الفترة ١٩٧٩ـ ١٩٨٦ كان ٥ر١٩ ٪.اما معدل النمو السنوي المركب للعماله غير العراقية وللفتـــرة نفسها بلغ ٢ر٢٤٪ *

وتزداد نسبة العاملين غير العراقيين في الفنادق الكبرى خاصة انهـــم يشغلون وظائف ادارية عليا ،ويشرفون على الاقسام الفنية ،ويتمتعون بمزايا واجـــور عالية ،وهذا ما سنوضحه في الفقرة القادمة •

ومن الجدول رقــم (٢٢) والجدول رقم (٢٣) يبين لنا ارتفـــاع نسبه العاملين غير العراقيين ، ففي عام ١٩٨٤ شكلت نسبتهم ٦١٪ والعامليـــن العراقيين ٣٩٪ لتصبح عام ١٩٨٦ ٥٢٪ ونسبة العماله العراقيـــة ١ر٤٧٪ اى لازال اكثر من نصف العاملين هم غير عراقيين ، بالرغم من انخفاض عددهم عـــن عام ١٩٨٤ كما في الجدول رقم (٢٤) حيث كانت نسبة التغير في عدد العامليـــن غير العراقيين (ـ٦٥ر٠٪) وذلك بسبب انخفاض عدد العاملين الاجانب حيث كانـــت نسبة التغير (ـ ٧ر٩٪) من عام ١٩٨٤ في حين ارتفع عدد العاملين العـــرب الى ٩٩٦ في عام ١٩٨٦ وبنسبة تغير موجبـه (١٢٪) ،اما عدد العاملـــين العراقيين فقد ازداد من ١٣٦٢ عام ١٩٨٤ الى ١٨٩١ في ١٩٨٦ وبنسبـــه تغير قدرها (٨ر٣٨٪) وذلك بسبب التعليمات الخاصة بتقليص العماله الاجنبيـــة وتعريق الكادر العامل وتأهيلهم للعمل في هذه الفنادق • بالاضافة الى افتتـــاح فنادق جديدة في عام ١٩٨٦ كفندق نيلوى ـ اوبروى وفندق آشور دوكســـان وفندق بغداد •

ومن الجدير بالذكر، أن أرتفاع نسبة العماله العربية جاءت من الموقـــف القومي الملتزم للقطر العراقي اتجاه ظاهرة انتقال الايدى العاملة وتفضيلـــه للايدى العاملة العربية،له دور كبير في زيادة اعداد الوافدين العرب الـــى العراق وخاصة من القطر المصرى الشقيق •[1]

---

* راجع مشكلة البحث ، ص ٤

١ ـ سعد فتح الله ، العماله الوافدة في الخليج العربي ، مصـــدر سابـــق ، ص٢٥٩ •

جدول رقم (٢٢)

اجمالي العاملين في الفنادق السياحية الكبرى وحسب الجنسية لعام ١٩٨٤

اسم المرفق	العرب	الاجانب	مجموع العاملين غير العراقيين	العراقيين	المجموع الكلي	نسبة العراقيين %	نسبة غير العراقيين %
السدير / نوفوتيل	٦٧	١٥٤	٢٢١	٩٠	٣١١	٢٨٫٩٪	٧١٪
فلسطين / ميريديان	٢٠٧	١٦٧	٣٧٤	٩٦	٤٧٠	٢٠٫٤	٧٩٫٥
ميليا / المنصور	١١٧	٢٨٥	٤٠٢	٢٢٣	٦٢٥	٣٥٫٧	٦٤٫٣
الرشيد / اوبروي	٦٨	٣٩٨	٤٦٦	٣٥٤	٨٢٠	٤٣٫٢	٥٦٫٨
شيراتون / بغداد	٢٩٢	١١٧	٤٠٩	١٢٧	٥٣٦	٢٣٫٧	٧٦٫٣
بابل / اوبروي	٦٩	٥٩	١٢٨	٢٥١	٣٧٩	٦٦٫٢	٣٣٫٧
شيراتون / البصرة	٤٩	٦٢	١١١	١٦٩	٢٨٠	٦٠٫٤	٣٩٫٦
فندق السليمانية	٢٠	—	٢٠	٥٢	٧٢	٧٢٫٢	٢٧٫٧
المجموع	٨٨٩	١٢٤٢	٢١٣٢	١٣٦٢	٣٤٩٣	٣٩٪	٦١٪

المصدر : الاحصائية السنوية السياحية لعام ١٩٨٥.

جدول رقم (٢٣)

اجمالي العاملين في الفنادق الكبرى لعام ١٩٨٦

اسم الفنادق	العاملين العرب	الاجانب	مجموع العاملين غير العراقيين	العاملين العراقيين	المجموع الكلي	نسبة العراقيين %	نسبة غير العراقيين %
فندق السدير / نوفوتيل	٥٢	٩٧	١٤٩	١٥٠	٢٩٩	٥٠ر١%	٤٩ر٨%
فلسطين / ميريديان	١٦٢	١٠٥	٢٦٧	٢٠٤	٤٧١	٤٣ر٣%	٥٦ر٦%
المنصور / ميليا	١١١	٢١١	٣٢٢	٢٩١	٦١٣	٤٧ر٤%	٥٢ر٥%
الرشيد / اوبروي	٧٩	٣٦٧	٤٤٦	٢٠١	٦٤٧	٣١ر٠%	٦٨ر٩%
عشتار / شيراتون	٢١٤	١٠١	٣١٥	٢٢٦	٥٤١	٤١ر٧%	٥٨ر٢%
بابل / اوبروي	١٢٤	١٠٧	٢٣١	٢٩٢	٥٢٣	٥٥ر٨%	٤٤ر١%
البصرة / شيراتون	٦٧	٥٢	١١٩	١٧٤	٢٩٣	٥٩ر٣%	٤٠ر٦%
فندق بغداد	٨٢	٢	٨٤	٢٠٧	٢٩١	٧١ر١%	٢٨ر٨%
نينوى / اوبروي	١٠٠	٧٧	١٧٧	٩١	٢٦٨	٣٣ر٩%	٦٦%
آشور دوكان	٥	٢	٧	٤٨	٥٥	٨٧ر٢%	١٢ر٧%
فندق السليمانية السياحي	—	—	—	٧	٧	١٠٠%	—
المجموع	٩٩٦	١١٢١	٢١١٧	١٨٩١	٤٠٠٨	٤٧ر١%	٥٢ر٨%

المصدر: المؤسسة العامة للسياحة ، دائرة التخطيط والمتابعة ، قسم المتابعة .

جدول رقم (٢٤)

اجمالي العاملين في الفنادق الكبرى للعامين ١٩٨٤ و ١٩٨٦

السنة	العاملون الحرب	الاجانب	المجموع	العراقيين	المجموع الكلي
١٩٨٤	٨٨٩	١٢٤٢	٢١٣١	١٣٦٢	٣٤٩٣
١٩٨٦	٩٩٦	١١٢١	٢١١٧	١٨٩١	٤٠٠٨
نسب التغير	+ ٠ر١٢٪	ـ ٧ر٩٪	ـ ٦٥ر٠٪	+٨ر٣٨٪	+ ٧٤ر١٤

ــ نظم الجدول من قبل الباحثة اعتمادا " على الجدولين رقم (٢٢) و (٢٣)

اما العماله الوافدة غير العربيـة فهي تضم مختلف الجنسيات والحضـارات والثقافات والذين يعملون اغلبهم في المرافق السياحية التابعة للموسسة وخاصـة في الفنادق الكبرى ، ولم تتوفر البيانات حسب الجنسيات المختلفة لاجمالـي العاملين في الموسسة والمرافق التابعة لها ، وانما على مستوى بعض الفنادق الكبـرى وكما في الجدول رقم (٢٥) يوضح العاملين في فندق المنصور – ميليا وعشتـار – شيراتون ،وفندق الرشيد – اوبروى ،وبيبوى – اوبروى لعام ١٩٨٧ نلاحظ ارتفـاع نسبة العاملين من الهند وباكستان والفلبين وسريلانكا وبنغلاديش حيث شكلـت نسبة العاملين الهنود في فندق منصور – ميليا ٧٨ر١٦٪ من اجمالي العاملـين في الفندق وكذلك في فندق الرشيد شكلوا ٦٦ر١٣٪ وفي بيبوى اوبروى (٠٨ ر١٣ ٪) من اجمالي العاملين في الفندق * ، ونلاحظ ارتفاع نسبة العماله العربيـة المصرية في جميع الفنادق المذكورة فقد شكلت نسبه العماله المصرية (١٢ ر ١٥٪) في فندق (منصور – ميليا)، و ٢ ر٢٨٪ في فندق عشتار – شيراتون •

علماً بأن اغلب العاملين من تايلند وسيريلانكه والفلبين يعملون اعمـالاً غير ماهرة ،كاعمال التنظيف ،والزراعة ،وفي بعض اقسام المطبخ ، والخدمة. اما العمالـه العربية فتعمل اغلبها في خدمات المطعم والبار. اما العراقيون الذين شكلـوا نصف العاملين في هذه الفنادق يعملون في اعمال ادارية وفي الحسابات وبعـض الاعمال الفنية علما بان تعريق الكادر العامل في الفنادق الكبرى وتهيئة مواطنيـن عراقيين للقيام بالوظائف التي يقوم بها غير العراقيين ، هو هدف تسعى الى تحقيقـه مديرية السياحة العامة بعد تأهيله ورفع كفاءة ادائه لتسلم هذه الوظائـف مستقبلا •

٤ – توزيع العماله حسب المستويات المهارية : –

مشكلة قصور البيانات وعدم توفرها تفرض على الباحثة الاعتماد على الارقـام الاحصائية الوحيدة المتوفرة لبيان تركيب العاملين في القطاع السياحي الاشتراكـي حسب المستويات المهارية لعام ١٩٨٥ وحسب التصنيف المعتمد من وزارة التخطيـط ،

* ان فندق الرشيد – اوبروى وبيبوى – اوبروى تدار من قبل شركة اوبـروى الهنديـة •

جدول رقم (٢٥)

العاملين في الفنادق الكبرى حسب الجنسية لشهر كانون الاول ١٩٨٧

فندق ميليا المنصور			فندق عشتار شيراتون		
العاملون حسب الجنسية	العدد	%	العاملون حسب الجنسية	العدد	%
اسبانيا	٤	٠٫٧٣	البرتغال	٣	٠٫٦٤
الهند	٩١	١٦٫٧٨	الهند	٧	١٫٤٩
الباكستان	٩	١٫٦٦	باكستان	٩	١٫٩٢
فلبين	٥٠	٩٫٢٢	فلبين	٢٦	٥٫٥٥
جنسيات اخرى	٤	٠٫٧٣	بريطانيا	٣	٠٫٦٤
مصر	٨٢	١٥٫١٢	جنسيات اخرى	٩	١٫٩٢
سودان	٤	٠٫٧٣	مصر	١٣	٢٨٫٢
جنسيات عربية اخرى	٦	١٫١٠	سودان	٢٧	٥٫٧٦
عراقي	٢٩٢	٥٣٫٨	فلسطين	١٤	٢٫٩٩
			جنسيات عربية اخرى	١١	٢٫٣٥
			عراقي	٢٢٧	٤٨٫٥
المجموع	٥٤٢		المجموع	٤٦٨	

فندق الرشيد اوبروي			فندق نينوى اوبروي		
الهند	٧٨	١٣٫٦	الهند	٤٥	١٣٫٠٨
سريلانكا	٦	١٫٠٥	سريلانكا	١٤	٤٫٠٦
النيبال	٧	١٫٢٢	تايلاند	٣	٠٫٨٧
جنسيات اخرى	٥	٠٫٨٧	جنسيات اخرى	٣	٠٫٨٧
مصر	٣٦	٦٫٣٠	مصري	٦٧	١٩٫٤
سودان	١٦	٢٫٨٠	سوداني	٤١	١١٫٩
مغربي	٣٥	٦٫١٢	تونسي	٥	١٫٤٥
فلسطين	٨٦	١٥٫٠٦	جنسيات عربية	٦	١٫٧٤
عراقي	٣٨٩	٦٨٫١٢	عراقي	١٦٠	٤٦٫٥
المجموع	٥٧١		المجموع	٣٤٤	

المصدر : مديرية السياحة العامة ، دائرة التخطيط والتطوير والمتابعة ، التقرير الشهري للفنادق الكبرى لشهر كانون الاول ١٩٨٧ ـ

وهذا يزيد من صعوبة التعرف على واقع المهارات وتطورها ومنها تلك التي تتصل بتصنيف المهارات وتحديدها وعدم الاتفاق على المفاهيم والمعايير التي تتصل بها وتتطابق مع العمل الذى يتطلبه القطاع السياحي والفندقي بشكل عام والمهارات السياحية والفندقية المتخصصه بشكل خاص •

والجدول رقم (٢٦) يبين لنا واقع المهارات في القطاع السياحي الاشتراكي وحسب الجنسية لعام ١٩٨٥ ، حيث يتضح لنا ان نسبة العاملين من فئة غير الماهرين تحتل المرتبة الاولى من اجمالي العاملين في المؤسسة ومنشاتها حيث تشكل نسبتهم ٤ ر ٣٣٪،ثم تأتي فئة العاملين الماهرين والتي تحتل نسبه ٨ ر ٢٧٪ من اجمالي العاملين، وبعدها فئه الموظفين الاخرين ونسبتهم ٩ ر ١٧٪،وتشمل هذه الفئه العاملين في الشؤون الادارية وحملة شهادة الاعدادية بفرعيها (الادبي والعلمي) وكذلك من حمله الاختصاصات الذين لا يمارسون اختصاصهم ، وهذا يعني أن هناك هدراً في استخدام الايدى العاملة المتخصصه حيث انها لاتمارس اختصاصها ،اما فئه الاختصاصيين والفنيين فهي متقاربه ٢ر٧٪ و ٨ ر٧٪ على التوالي علماً بأن الوضع السليم هو ان تكون نسبه الفنيين الى الاختصاص ٣ الى ١ [1] وتتضمن فئه الاختصاصيين من حملة الشهادة الجامعية والذين يمارسون اختصاصهم ، اما الفنيون فنعني بهم حملة الدبلوم من خريجي المعاهد الفنية والمهنية ومن ضمنهم خريجي معهد بغداد للسياحة والفندقه وخريجي قسم السياحة وادارة الفنادق / الجامعة المستنصرية (حيث يصنفون كفنيين)، وكانت ادنى نسبة هم من فئة الرؤساء والمشرفين على العمل، والتي يكون اغلبهم في المرافق السياحية،والتي تشكل نسبتهم ٧ ر٥ ٪ من اجمالي العاملين في المؤسسة •

ولكن من ناحية اخرى،نرى ان اعلى نسبه من العاملين غيرالعراقيين هم من فئة رؤساء ومشرفي العمل والماهرين وغيرالماهرين حيث شكلوا نسبه ٧ ر ٥٢٪ و ٣ ر٢٦٪ و ٦ ر٤٨٪ على التوالي كما في الجدول رقم (٢٦) ، حيث

---

١ ـ د • قليح حسن خلف ، عملية تكوين المهارات في العراق ، مصدر سابق ص ٩٦ •

جدول رقم (٢٦)

اعداد العاملين وتصنيفهم حسب المستوى المهاري والجنسية

في المؤسسة العامة للسياحة ومنشآتها لعام ١٩٨٥

مستوى المهارة	عراقيون	٪	عرب	٪	اجانب	٪	مجموع غير العراقين	٪	المجموع الكلي	نسبة كل فئة الى المجموع ٪
الاختصاصيون	٥٨٥	٩٣	١١	١ر٧	٣١	٤ر٩	٤٢	٦ر٦	٦٢٧	٧ر٢
الفنيون	٥٤٦	٨٠ر٤	٤١	٦ر٠	٩٢	١٣ر٥	١٣٣	١٩ر٥	٦٧٩	٧ر٨
الموظفون الاخرون	١٢٥٠	٨٠ر٢	١٠٣	٦ر٦	٢٠٥	١٣ر١	٣٠٨	١٩ر٧	١٥٥٨	١٧ر٩
الرؤساء ومشرفون العمل	٢٣٦	٤٧ر٢	٨٥	١٧ر٠	١٧٨	٣٥ر٦	٢٦٣	٥٢ر٧	٤٩٩	٥ر٧
العمال الماهرون	١٥٣٠	٦٣ر١	٥٦٨	٢٣ر٤	٣٢٤	١٣ر٣	٨٩٢	٣٦ر٨	٢٤٢٢	٢٧ر٨
العمال غير الماهرون	١٤٩٦	٥١ر٣	٧١٠	٢٤ر٣	٧٠٦	٢٤ر٢	١٤١٦	٤٨ر٦	٢٩١٢	٣٣ر٤
المجموع	٥٦٤٣		١٥١٨		١٥٣٦		٣٠٥٤		٨٦٩٧	٪١٠٠

المصدر : المؤسسة العامة للسياحة ـ الاحصائية السياحية السنوية لعام ١٩٨٥

يتمتعون بمزايا ودخول عالية مما يزيد من تكلفتهم وبالتالي الكلفة التشغيليــــــة للمرافق السياحية وما يترتب على ذلك من مستلزمات التحويل الخارجي لهولاء العاملــين ، وما يتحمله الاقتصاد الوطني من اعباء وتكاليف باهظة ، اما العماله غير العراقيــة من فئــة غير الماهرين يمارسون اعمال مختلفه كالتنظيف والزراعة والبوابيــــن وعمال الغرف وباجور افضل من نظرائهم العراقيين الذين على ملاك الموسســـة بشكل خاص .

وهناك مصدر اخر عن تركيب العماله في الموسسة العامة للسياحة ومنشآتهـــا يتبع تصنيفا مركبا للعاملين من التصنيف الوظيفي والتصنيف المهارى، ولكنه لا يعطـــي صورة واضحة عن واقع المهارات حيث يصنف العماله الى فنين واداريين وعمــــال ، وهو تصنيف غير معتمد من قبل وزارة التخطيط لما فيه من تداخل بين الفئـــات ولكنه يظهر لنا ان نسبة الاداريين الى الفنين مرتفعه، ففي عام ١٩٨٦ كانــت نسبه الاداريين ٢٣ ٪ ونسبة الفنين ٢٢٫٧ ٪ من اجمالي العاملين في الموسســة ، اما على مستوى المنشاة العامة لادارة المرافق السياحية فكانت نسبة الاداريـــين ٢١ ٪ والفنين ٢٤ ٪ بالرغم من طبيعة المنشاة الخدمية بشكل خاص وتتزايد بهـــا الحاجة الى الفنين .

وبما ان طبيعة كل قطاع وطبيعة العمل فيــه ، تفترض تركيبا معينا للمهـارات يختلف عنه في القطاعات الاخرى ، نجد ان القطاع السياحي وخاصة في المرافـــق السياحية تفترض توضيح العماله حسب اقسام وطبيعة العمل في كل قسم من اقســام الفنادق والمرافق السياحية الاخرى والجدولان رقم (٢٧) و(٢٨) يوضحان لنـــا مدى توفر المهارات حسب كل قسم من الاقسام وحسب الجنسية ، حيث نلاحـــظ ارتفاع نسبة العراقيين في قسم الادارة والمكتب الامامي للفترة من ١٩٧٩ ولغايـــة ١٩٨٤ وكذلك بالنسبة لقسم التدبير الفندقي ، ولكن نلاحظ ارتفاع نسبة العمالـــة غير العراقيــة في هذا القسم، حيث بلغت نسبتهم ٦٣ ٪ من اجمالي العاملـــين في هذا القسم . ولكن نجد العماله غير العراقيـة تزداد في كل من الاقســام (المطعم والمشروبات والمطبخ والحلويات وقسم الصيانة) وهذه الاقسام الثلاثــة تتطلب مهارة مهنية وفنية وتخصص في العمل السياحي والفندقي ، حيث كانــت نسبة العاملين في قسم المطعم والمشروبات من غير العراقيين في عام ١٩٧٩ (٦١ ٪) وزادت لتصبح ٧٠ ٪ عام ١٩٨١ وكذلك عام ١٩٨٤ والحال نفسه بالنسبة لقسمـــي

جدول رقم (٢٧)

اعـــــــــــداد العاملين في المرافق السياحية التابعة للمنشأة العامة لادارة المرافق السياحية للفترة من ١٩٧٩ ــ ١٩٨٤ حسب الجنسية وطبيعة العمل

الاقسام	١٩٧٩				١٩٨٠				١٩٨١				١٩٨٢				١٩٨٣				١٩٨٤			
	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع
الادارة	٢١٢	١٧	٣	٢٣٢	٢٩٧	٢٩	١٣	٣٣٩	٢٨٨	٧٩	٨١	٥٤٨	٣٩٠	١٤٥	٢٦٢	٧٩٧	٣٧٥	١٥٢	٢٤٤	٧٧١	٢٥٩	١٦٣	٣٣٢	٧٥٤
المكتب الاطعمي	٩٩	٢٧	٨	١٣٤	٢٠٠	١٤	٦	٢٢٠	١٧٣	٢٩	٣٠	٢٣٢	١٨٥	١٢٨	٩٧	٤١٠	١٩٣	١٢٧	٩٥	٤١٥	١٩٧	١٤٧	١٣٩	٤٨٣
التدبير الفندقي	٢٤٠	٨٤	٥٤	٣٧٨	٣١٧	١٥٧	٦٦	٥٥٨	٣٠٤	٨٦	١١٤	٥٠٤	٣٢١	١٧٧	٢١٤	٧١٢	٣٢٩	١٧٩	٢٢٥	٧٣٣	٢٨٥	٢٣٩	٢٥٨	٧٨٢
المطعم والمشرب	١٥٥	٢٠٠	٤٣	٣٩٨	١٦٨	٢٥٧	٣٣	٤٥٨	١٩٥	٢٣٥	٢٢٧	٦٥٧	٢٣٣	٣٩٨	٩٧	٧٢٨	٢٣٥	٤١٧	١٢٩	٧٧١	٢٥٩	٤٧٠	١٥٣	٨٨٢
المطبخ والحلويات	٢٣٠	١٣٠	١٦	٣٧٦	٢٠٦	١٧٦	١٥	٣٩٧	٢٥٨	١٨٦	١٢٥	٥٦٩	٢٨٥	٢٩٠	٢٣٨	٨١٣	٢٣٣	٢٩٦	٢٤٦	٨٧٥	٣٧٠	٢٣١	٢٦٢	٩٦٣
الصيانة	١٠٦	٥٨	٥	١٦٩	١٩٥	٥١	١٧	٢٦٣	٢٢٤	٨٤	١٤٠	٤٤٨	٢٣٧	١٧٢	٢٧٦	٦٨٥	٢٣٥	١٧٧	٢٨٧	٦٩٩	٢٣٨	١٧٥	٢٩٧	٧١٠
اخرى	٣٢٧	١٠٦	٩	٤٤٢	٣٣٩	١٤١	١٢	٤٩٢	٥٤٧	١٢٠	٣١٨	٩٨٥	٥٥٨	١٩٥	٣٨٥	١١٣٨	٤٨٥	١٩٧	٣٩٨	١٠٨٠	٤٨٧	٢٠٦	٣٧٧	١٠٧٠
المجموع	١٣٦٩	٦٢٢	١٣٨	٢١٢٩	١٧٢٢	٨٤٣	١٦٢	٧٢٧	٢٠٨٩	٨١٩	١٠٣٥	٣٩٤٣	٢٢٠٩	١٥٠٥	١٥٦٩	٥٢٨٣	٢١٨٥	١٥٤٥	١٦٢٤	٥٣٥٤	٢١٩٥	١٧٣١	١٧١٨	٥٦٤٤

المصدر : المنشأة العامة لادارة المرافق السياحية ــ سجلات الافراد والذاتية ٠

جدول رقم (٢٨)

نسبة كل من العاملين العراقيين والعرب والاجانب في كل قسم من اقسام المرافق السياحيـــة للفتـــرة ١٩٧٩ ـــ ١٩٨٤

الاقسام	٪ ١٩٧٩				٪١٩٨٠				٪١٩٨١				٪١٩٨٢				٪ ١٩٨٣				٪ ١٩٨٤			
	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع	عراقيون	عرب	اجانب	المجموع
الادارة	٩١٫٣	٧٫٣	١٫٣	٪١٠٠	٨٧٫٦	٨٫٥	٣٫٨	٪١٠٠	٧٠	١٤٤	١٥	٪١٠٠	٤٩	١٨	٣٣	٪١٠٠	٤٨	٢٠	٣٢	٪١٠٠	٤٧	٢٢	٣١	٪١٠٠
المكتب الاعلامي	٧٤	٢٠	٦	٪١٠٠	٩١	٦٫٣	٢٫٧	٪١٠٠	٧٤	١٢٫٥	١٣	٪١٠٠	٤٥	٣١	٢٤	٪١٠٠	٤٦	٣١	٢٣	٪١٠٠	٤٠	٣٠	٢٩	٪١٠٠
التدبير الفندقي	٦٣٫٤	٢٢٫٢	١٤٫٢	٪١٠٠	٥٧	٣١٫٣	١٢	٪١٠٠	٦٠	١٧	٢٢٫٦	٪١٠٠	٤٥	٢٥	٣٠	٪١٠٠	٤٥	٢٤	٣١	٪١٠٠	٣٦	٣٠	٣٣	٪١٠٠
المطعم والمشرب	٣٩	٥٠	١١	٪١٠٠	٣٦	٥٦	٧	٪١٠٠	٢٩	٣٦	٣٤	٪١٠٠	٣٢	٥٥	١٣	٪١٠٠	٣٠	٥٤	١٦	٪١٠٠	٢٩	٥٣	١٧	٪١٠٠
المطبخ والحلويات	٦١	٣٤٫٥	٤٫٣	٪١٠٠	٥٢	٤٤	٤	٪١٠٠	٤٥	٣٣	٢٢	٪١٠٠	٣٥	٣٦	٢٩	٪١٠٠	٣٨	٣٤	٢٨	٪١٠٠	٣٩	٣٤	٢٧	٪١٠٠
الصيانة	٦٢	٣٤	٣	٪١٠٠	٧٤	١٩	٦٫٤	٪١٠٠	٥٠	١٩	٣١	٪١٠٠	٣٤	٢٥	٤٠	٪١٠٠	٣٣	٢٥	٤١	٪١٠٠	٣٣	٢٥	٤٢	٪١٠٠
اخرى	٧٤	٢٤	٢	٪١٠٠	٤٨	٢٨٫٦	٢٫٤	٪١٠٠	٥٥	١٢	٣٣	٪١٠٠	٤٩	١٧	٣٤	٪١٠٠	٤٥	١٨	٣٧	٪١٠٠	٤٥	١٩	٣٥	٪١٠٠
المجموع	٪٦٤٫٤	٪٢٩٫٢	٦٫٤	٪١٠٠	٦٣	٣١	٦	٪١٠٠	٥٣	٢١	٢٦	٪١٠٠	٤٢	٢٨	٣٠	٪١٠٠	٤١	٢٩	٣٠	٪١٠٠	٣٩	٣١	٣٠	٪١٠٠

المصدر : نظم الجدول واحتسبت النسب من قبل الباحثة اعتمادا" على ارقام الجدول رقم (٢٧)

المطبخ والصيانه ، وهذا يعني انخفاض قوة العمل المحلية من المتخصصين في مجال السياحة والفندقة ،اى ذوى المهارة الفندقية وخاصة الكوادر الوسطيه الفنية الذين يتم اعدادهم من قبل معهد بغداد للسياحه والفندقه ولم تستطع ان تلبي متطلبات هذه المرافق من الكادر الفندقي الفني المتخصص،فيتم الاستعانة بايدى عاملة غير عراقية ومرد ذلك يعود الى محدودية طاقة معهد بغداد لتخريج الكادر الوسط الفني باعتباره المعهد الوحيد* الذى يخرج هذا المستوى من الكادر، بالاضافة الى التحاق اكثر خريجيه بالخدمة العسكرية،وكذلك بالنسبه لخريجي قسم السياحة وادارة الفنادق في الجامعة المستنصرية • والامر نفسه بالنسبه لقسم الصيانة،حيث يمكن ان يتم احلال فنيين عراقيين من خريجي (معاهد التكنولوجيا واعداديات الصناعة على سبيل المثال)،ليحلوا محل الاجانب بعد التنسيق مع الجهات المختصه في تعيين هذه الكوادر الفنية،ليشغلوا هذه الاعمال بعد ادخالهم الدورات التدريبية والتطويرية لتأهيلهم للعمل في هذه الفنادق والمرافق السياحية التابعة للقطاع الاشتراكي •

٥ ـ التوزيع الجغرافي للعماله في القطاع السياحي الاشتراكي :ـ

في هذه الفقرة سوف يتبين مدى اسهام قطاع السياحة في توزيع العمالة على المستوى المحلي وعلى مستوى المحافظات في القطر •

حيث شملت التنمية السياحية كل مناطق القطر من خلال اقامة المنشآت السياحية والفنادق والمجمعات السياحية في كل محافظات القطر • حيث قدمت ثورة ١٧ تموز المجيدة وبقيادة الحزب انجازات كبيرة وطفره نوعيه في تطوير السياحة علماً بأن اكثر هذه المشاريع السياحية قد انجزت خلال فترة الحرب ، وهذه الطفره النوعية والكبيرة في زيادة الطاقات الايوائية في القطر ترافقها بالضروره زيادة في اعداد العماله لادارة وتشغيل هذه المشاريع ، والجدول رقم (٢٦) يوضح لنا تطور اعداد العاملين في فنادق القطاع الاشتراكي والخاص،

* سيتم افتتاح معهد نينوى للسياحة والفندقة في ١٩٨٨/٩/١ وسيتم قبول ١٠٠ طالب للعام الدراسي (١٩٨٨ ـ ١٩٨٩) •

جدول رقم (٢٩)

توزيع العمالة في فنادق القطر حسب المحافظات والقطاعات للاعوام ١٩٧٢ ـ ١٩٨٠ ـ ١٩٨٦

المحافظات	١٩٧٢		١٩٨٠		١٩٨٦	
	القطاع الاشتراكي	القطاع الخاص	القطاع الاشتراكي	القطاع الخاص	القطاع الاشتراكي	القطاع الخاص
دهوك	١٠٨	٧٨	١٢٥	٨٣	٨٣	٥٨
نينوى	٢٨	٣٤٨	٣٦	٣٦٥	١٦٥	٢٢٠
السليمانية	٢	١٤٢	١	١٥٠	١٢١	٧٣
التأميم	ـ	١٠٢	٥١	١٣٦	ـ	١٨٩
اربيل	٢٧	١٧٨	ـ	٢٨٤	١٨	٢٦٣
ديالى	ـ	٤١	ـ	٦٥	ـ	٢٨
الانبار	٢٠	٥٣	٢١	٨٤	٧٢٣	١٧٥
بغداد	ـ	١٧٠٠	٤٢٦	٢٨٥٦	٢٩٢٥	٤١١٠
بابل	ـ	٥١	ـ	٥٤	ـ	١٢٤٠
كربلاء	ـ	١٩٠	ـ	١٠٨	٨٣	٩٧
واسط	ـ	١٠٩	٢٩	٨٣	١٥	١٠٣
صلاح الدين	ـ	ـ	ـ	٦٣	٣٣	١٠٤
النجف	ـ	ـ	٩٧	١٥٣	١٠٥	١٢٢
القادسية	١١	٧٢	٢٦	١٠٢	ـ	١١٢
المثنى	ـ	٨٩	ـ	٧٣	ـ	٨٣
ذي قار	٩	١٢٣	ـ	١٤٧	ـ	١٧٨
ميسان	١١	٧٤	ـ	١٣٣	ـ	١٤٧
البصرة	١٦٢	٣٩٨	١٧٧	٦٨٧	٩٦	٧٩٦
المجموع العام	٣٧٨	٣٧٤٨	٩٩٩	٦٦٢٦	٤٣٧٦	٦٩٩٤
البصرة	٤٢٪		بغداد ٤٢٪		بغداد ٦٧٪	
دهوك	٢٨٪		البصرة ١٢٪		الانبار ١٦٪	
نينوى	٧ر٤٪		دهوك ١٢ر٥٪		نينوى ٣ر٧٪	

المصدر : وزارة التخطيط ـ الجهاز المركزي للاحصاء ـ دائرة التجارة الداخلية ـ احصاءات الفنادق لعام ١٩٧٢ و ١٩٨٠ و ١٩٨٦ .

وتوزيعهم حسب محافظات القطر وللفترة من ١٩٧٢ ــ ١٩٨٦ حيث نلاحظ الزيادة في اعداد المشتغلين في القطاع الاشتراكي وخاصة للفترة (١٩٨٠ ــ ١٩٨٦) التي شهدت انجاز الفنادق الضخمة التي تستوجب عماله كثيفة والتي تركزت في محافظة بغداد كونها تتمتع بمركز ثقل اقتصادي واجتماعي وحضاري، حيث نرى ان اعلى نسبة للمشتغلين في عام ١٩٧٢ كانت في محافظة البصرة التي شكلت ٤٢٪ من اجمالي المشتغلين، ثم محافظة دهوك ٢٨٪، وبعدها محافظة نينوى، وبلغت نسبتهم ٤ر٧٪. اما في عام ١٩٧٩ فتصدرت محافظة الانبار اعلى نسبه من المشتغلين حيث بلغت ٤ر٢١٪، ثم محافظة البصرة ٩ر١٨٪، وبعدها محافظة بابل ٩ر١٤٪ ، ولكن طرأ التغيير الكبير في عام ١٩٨٠ وحتى عام ١٩٨٦ حيث تصدرت محافظة بغداد اعلى نسبة للمشتغلين في فنادقها وكانت ٦ر٤٢٪ و ٧٨ ٪ على التوالي، ثم تاتي محافظة البصرة بنسبه ١٧٪ لعام ١٩٨٠. اما في عام ١٩٨٦ جاءت محافظة الانبار في المرتبة الثانية بعد بغداد، وهذا يعني تركز المشتغلين في فنادق بعض المحافظات دون محافظات القطر الاخرى، مما يخلق عدم التوازن في هيكل العماله والمهارات من ناحية توزيعها حسب محافظات القطر •*

٦ ــ العماله الدائمه والموقتــه :ــ

من خصائص النشاط السياحي هي الموسمية ، حيث هناك مواسم سياحية وباوقات معينه من السنة تسمى ــ بمواسم الذروة ــ مما تضطر الفنادق والمرافق السياحية من مجمعات ودور ومطاعم سياحية الى تشغيل عماله موقته وموسمية وذلك لمواجهة الطلب المتزايد في هذه الاوقات •

وفي العراق فان اكثر اشهر السنه التي يزداد فيها توافد السواح تكون في اواخر حزيران وتموز وآب واوائل ايلول، حيث هناك عوامل تساعد على ذلك وهي توافق العطلــه

---

* سنتناولها ضمن مشاكل القوى العاملــة في الفصل الرابع ــ المبحث الاول من الرسالة •

الصيفيــة للطلاب،وكذلك في بعض الاقطار العربية المجاورة،وكذلك الظروف المناخيــة، واجازات العمل •

فضغط الحركة الموسمية يولد الطلب على المنشآت السياحية خلال هـــــذه الاشهر من السنة، ويقابل بقوة عمل موقتــه،وتزداد هذه النسبه من النساء والطــــلاب والمتقاعدين الذين لديهم عمل منظم ويناسبهم العمل بعد نهايــة عملهم الرئيسي •

وبما ان اغلب الانشطة السياحية تكون عرضه للموسمية،فاعداد المشتغليــــن يختلف فيها بمقدار كبير من وقت معين الى اخر من السنه ، لذلك فان اعـــــداد العاملين في نهاية السنة،لايمثل الصورة الحقيقيه عن عدد العاملين الذيـــــن وفرت لهم هذه المنشأة او المركز فرص التشغيل • (١)

وهذا التذبذب الموسمي في العمل السياحي، يوفر فرص عماله كبيرة ولكـــــن اغلبها غير مدربة، واحيانا ليس لها اى خبره او ممارسة في العمل السياحــــــي، واحيانا يتم تدريبهم وتأهيلهم للعمل، ولكن بعد انتهاء الموسم يتم الاستغنــــاء عنهم مما يولد خسارة كبيرة للمرفق او الفندق • *

والجدول رقم (٣٠) يوضح لنا ان نسبة الموقتيــن في القطاع الاشتراكـــي لعام ١٩٧٩ كانت ٥ر١٧٪ من اجمالي العاملين و ١ر٨٢٪ نسبة الدائمييــــــن ثم انخفضت في الاعوام ١٩٨٠ و ١٩٨١، وزادت بنسبه ١٠٧٪ عام ١٩٨٥ عـــن عام ١٩٨٤ وكذلك ١٩٨٦ ، ولذلك يجب ان تتخذ الاجراءات المناسبة للاحتفـــاظ بالايدى العاملة المدربة والخبرات الموجودة لديهم على مدار السنة والا سيجعلهـــا عرضه للموسمية مما يوثر على مستوى التشغيل وعلى كفاءة العاملين •

---

(١) Burkart & Medlik, opcit, p60-61

* سيتم توضيح هذه الفقرة بشكل مفصل في الفصل الرابع ، المبحث الاول مـــن الرسالة •

جدول رقم (٣٠)

القطاع		السنة ١٩٧٩	١٩٨٠	١٩٨١	١٩٨٢	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦
القطاع الاشتراكي									
الدائميون	الادارة	٩٨	١٤٢	٢٠٥	٢٠١	٤٢٦	٦٦٦	٦٠٩	٥٧٥
	الخدمات	٧٤٢	٧٥٢	١١٤٥	٨٢٩	٢١٩٦	٢٤٩٥	١٩٦٢	٢٥٩٣
	المجموع	٨٤٠	٨٩٤	١٤٠٠	١٠٣٠	٢٦٢٢	٣١٥٨	٢٥٧١	٣١٦٨
الموقتون	الادارة	١٩	٢٤	١٥	٢١	٢	١١	٩٤	٧٥
	الخدمات	١٦٠	٨١	١٤٦	١٣	٥٤٨	٢٩١	١١٥٦	١١٣٣
	المجموع	١٧٩	١٠٥	١٦١	٣٤	٥٥٠	٣٠٢	١٢٥٠	١٢٠٨
المجموع الكلي		١٠١٩	٩٩٩	١٥٦١	١٠٦٤	٣١٧٢	٣٧٦٠	٣٨٢٧	٤٣٧٦
القطاع الخاص									
الدائميون	الادارة	٢١٧٩	٢١٤٨	١٩٠٧	٢١٩٤	٢١٩١	٣٥٥٦	٢٦٠٠	٢٦٨٢
	الخدمات	٣٨٣٤	٣٧٨٠	٤٠٨٦	٤٣٤٢	٥١٨٥	٤٥٦٧	٥٠٨٨	٣٧٥٣
	المجموع	٦٠١٣	٥٩٢٨	٦٠٠٣	٦٥٣٦	٧٣٧٦	٨١٢٣	٧٦٨٨	٦٤٣٥
الموقتون	الادارة	٧٩	١٥٥	٨٧	٥٤	٨١	١٨٨	١٠٥	١٠٩
	الخدمات	٤٣٥	٥٤٣	٤٩٩	٥١٠	٤٨٩	٤١٦	٤٢٣	٤٤٨
	المجموع	٥١٤	٦٩٨	٥٨٦	٦٠٤	٥٧٠	٦٠٤	٥٢٨	٥٥٧
المجموع الكلي		٦٥٢٧	٦٦٢٦	٦٥٨٩	٧١٤٠	٧٩٤٦	٨٧٢٧	٨٢٢٦	٦٩٩٢
المجموع العام		٧٥٤٦	٧٦٢٥	٨٢٠٠	٨٢٠٤	١١١١٨	١٢٤٨٧	١٢٠٤٧	١١٣٦٨

المصدر : وزارة التخطيط ــ الجهاز المركزي للاحصاء ــ احصاءات الفنادق للاعوام ١٩٧٩ ــ ١٩٨٠ ــ ١٩٨١ ــ ١٩٨٢ ــ ١٩٨٣ ــ ١٩٨٤ ــ ١٩٨٥ ــ ١٩٨٦ .

المبحث الثاني :

مصادر الحصول على القوى العاملة في صناعة السياحة والفندقة في العراق

• تعني التنميه السريعه والشامله،احداث حركة نمو سريعه في كافة الفـــروع الاقتصاديه والاجتماعيه في أي بلد،ولسد حاجات جميع هذه الفروع يتطلب وجود اعداد كافيه من الافراد المؤهلين علمياً وفنياً •

وهذا يعني ان عمليات التطور الاقتصادي،يجب ان ترافقها (أو تسبقها قليـــلا)، عمليات لتطوير الموارد البشريه ذاتها [1] وحركة التنميه الاقتصاديه في العراق بعـــد قيام ثورة تموز المباركة عام ١٩٦٨،والتوسع الذي حصل في القطاعات الانتاجيه والخدميه، أدى الى زيادة الطلب على القوى العاملة،وهذا ادى بدوره الى تغييرات بنيويـــه أساسيه في كثير من المؤسسات الانتاجيه • من الضروري ان تصاحبها تغييرات نوعيـــه في محتوى التعليم واساليبه [2] وغني عن القول إن السياسة التعليمية واثرها الكبيـــر في بناء (العرض) من قوة العمل،والعلاقه بين التعليم والعمل المنتج،من أهم القضايـــا التي تشغل بال المجتمعات على مختلف انظمتها الاجتماعيه والسياسيه،ومن المسلم بـــه، ان التعليم ينبغي النظر اليه في اطار التنميه الشامله [3] ويسهم النظام التدريبـــي ايضا في بناء وتلبية احتياجات العرض من القوة العامله باعتباره احدى الروافـــد الاضافيه في تهيئة الكوادر،ويتميز عن المؤسسات التعليميه،حيث يختلف عن النظـــام التعليمي المتمثل (بالمدارس والجامعات والمعاهد) والذي يعد احد المصادر الرئيسيه في تهيئة الكوادر،الا أن النظام التدريبي المهني،يزج بالقوى العامله المتدربه الـــى العمل مباشرة وبفترات زمنيه محددة جعلته ذا اهمية فـــي تلبية احتياجات التشغيـــل

---

(١) د • محمود الحمصي ، التخطيط الاقتصادي ،دار الطليعه بيروت للطباعه والنشـــر ــ ١٩٧٩ ــ ص ١٧٦

(٢) د • مزاحم عبد الفتاح النورجي ، عامر سلطان محمد ، التعليم والتدريب وتخطيط القـــوى العامله ، الندوه العربيه لتخطيط القوى العامله ، مكتب العمل العربي ، كانـــون الاول ١٩٧٩ ــ ص ٩٦

(٣) مذكرة في شأن العماله المنتجة وتعيين الخريجين ، جمهورية مصر العربيه ، وزارة الدوله للتعليم والبحث العلمي ، لجنة تنمية القوى البشريه ، ١٩٨٠ ــ ص ٢

من الكوادر الوسطيه المدربه والمؤهله للعمل فعلا [1] وتطور السياحه والفندقه اصبح اسير الحديث عن التطور الحاصل في المنشآت والمشاريع السياحيه والكوادر السياحيه المتخصصه والمدربه • وانطلاقا من اهميه السياحه كنشاط اقتصادي واجتماعي مكمل للنشاطات والقطاعات الاقتصاديه في القطر في فكر الحزب والثوره • ولأن السياحه ليست مجرد توفير منشآت ومنتوجات سياحيه ، بل تتعدى ذلك الى توفير العنصر البشري المتخصص ، فقد ظهرت اهميه ايجاد أطر وكوادر سياحيه مدربه ومتعلمه للنهوض بهذا القطاع الحيوي •

وباشرت الدوله بأنشاء المعاهد والمدارس الخاصه في مجال السياحه والفندقه ، فقد تم استحداث فرع السياحه واداره الفنادق ضمن كليه الاداره والاقتصاد / الجامعه المستنصريه التابع لوزاره التعليم العالي والبحث العلمي ، ومعهد بغداد للسياحه والفندقه ، والمركز التدريبي التابع للمؤسسه العامه للسياحه •

وسنستعرض كلا من هذه المصادر بشيء من التفصيل ، وبيان مدى مساهمتها في رفد القطاع السياحي في القطر بالكوادر المتخصصه في هذا المجال •

(١) قسم السياحه واداره الفنادق / الجامعه المستنصريه (المستوى العالي) :-

تم استحداث هذا القسم بمستوى فرع بعد قيام الثوره في عام ١٩٦٨ حيث كان فرعا ضمن قسم الاداره/كليه الاداره والاقتصاد في الجامعه المستنصريه (وهذا شأن اغلب المعاهد السياحيه العليا في العالم حيث تلحق بكليات الاقتصاد او الاداره او التجاره) [1] ويمنح شهاده الدبلوم في السياحه واداره الفنادق بعد دراسه لمده سنتين • وكان عدد الطلبه المقبولين في القسم خلال العام الدراسي الاول (١٩٦٩ - ١٩٧٠) (٧٢ دارسا) ثم اخذ

---

(١) د • مزاحم عبد الفتاح الدوره جي ، مصدر سابق - ص ٩٠ •

(٢) رهيف ناصر العيساوي ، التعليم السياحي في العراق ، رساله ماجستير غير منشوره مقدمه الى معهد الخرطوم الدولي ١٩٨٦ - ص ٥ •

العدد بالتزايد حتى اصبح عدد الطلبة المقبولين في العام الدراسي ١٩٧٨ / ١٩٧٩ (٣٠٠) دارس •

يقبل في هذا الفرع خريجو المرحلة الثانوية،ويقبل الطلبة العراقيون الى جانب الطلبة العرب • ثم طور الفرع الى قسم في عام ١٩٨٠ـ ١٩٨١،واصبح يمنح بالاضافه الى شهاده الدبلوم ،شهادة البكالوريوس ومدة الدراسة اربع سنوات، و يتم قبول الربع الاول من خريجي الدبلوم •
ويتخصص الطلبه في مرحلة الدبلوم في ادارة المنشآت السياحيه بشكل عام أما الدراسة في مرحلة البكالوريوس فيتخصص الطلبة فيها في ادارة السياحه او ادارة الفنادق.
وفي نيسان عام ١٩٨٧ صدر قرار بتحويل الدراسه الى بكالوريوس فقط، ويعد هذا تطورا نوعيا في النظام التعليمي للقسم،حيث تم تحويل مرحلة الدبلوم الى معهد الادارة التقني التابع الى هيئة المعاهد الفنية اعتبارا" من العام الدراسي ١٩٨٧/١٩٨٨ •
والهيئة التعليمية في قسم السياحة وادارة الفنادق تضم نخبة من الاختصاصات المختلفة حيث يضم القسم (١٥) عضو هيئة تدريسية، (٧) منهم حملة شهادة الدكتوراه، و (٨) من حملة شهادة الماجستير، وكلهم كوادر عراقية * بعد ان كان القسم في بدء تأسيسه يعتمد على كوادر تدريسية من اقطار عربية وفي مختلف الاختصاصات، والجدول رقم (٣١) يوضح تطور اعداد التدريسين في القسم حسب الجنسية والمستوى العلمي • ومن الجدير بالذكر ان الدراسة في قسم السياحة وادارة الفنادق، دراسة اكاديمية، ماعدا فترة التدريب الصيفي للطلبة في العطلة الصيفية في المنشآت والمرافق السياحية التابعة للمؤسسة العامة للسياحة وان ادارة الكلية والقسم يمهدان الى تطوير الدراسة في هذا القسم،وجعل الدراسة الاكاديمية الى جانب التطبيق العملي، وبذلك يوفر كادر اكاديمي عال ومؤهل

---

* لقد تم ايفاد ثلاثة من الكادر التدريسي في القسم الى خارج القطر للحصول على شهادة الدكتوراه وفي اختصاصات مختلفة للعام الدراسي ١٩٨٧/ ١٩٨٨

جدول رقم (٣١)

تطور اعداد التدريسين في قسم السياحة وادارة الفنادق/ الجامعة المستنصرية حسب الجنسية والمستوى العلمي

السنة الدراسية	عدد التدريسيون		المستوى العلمي			العدد الكلي
	عراقي	غير عراقي	دبلوم	ماجستير	دكتوراه	
١٩٧٦/٧٥	١		١			١
١٩٧٧/٧٦	٢		١		١	٢
٧٨/٧٧	٤		١	٢	١	٤
٧٩/٧٨	٢	١	٠	٢	١	٣
٨٠/٧٩	٨	٣		٩	٢	١١
٨١/٨٠	٩	—		٧	٢	٩
٨٢/٨١	٧	—		٥	٢	٧
٨٣/٨٢	١٠	—		٧	٣	١٠
٨٤/٨٣	١٢	—		٩	٣	١٢
٨٥/٨٤	١٢	—		٨	٤	١٢
٨٦/٨٥	١٦	—		١١	٥	١٦
٨٧/٨٦	١٧	—		١١	٦	١٧
٨٨/٨٧	١٥			٨	٧	١٥

للعمل في منشآت ومرافق القطر السياحية •

والجداول الاتيه توضح لنا مدى تطور اعداد المقبولين في القسم، وتطور اعداد الخريجين للفترة ٧٠/٧١ ولغاية ١٩٨٦/١٩٨٧ علما" بان الدوام في مرحلة الدبلوم لغاية العام الدراسي ١٩٧٦/١٩٧٧ كان على وجبتين صباحي ومسائي •

(٢) معهد بغداد للسياحة والفندقة (المستوى الوسط) :ـ

تأسس المعهد في سنة (١٩٧٤) حيث كان يسمى حينذاك (المدرسة الفندقية) ويعتبر معهد بغداد للسياحة والفندقة المؤسسة التعليمية النموذجية الوحيدة لتهيئة الكوادر المهنية (الاساسية والمتوسطة) والمؤهلة نظريا" وعمليا" وبشكل مباشر، للعمل في المرافق السياحية في القطر حالياً •

وكانت المدرسة عند تأسيسها قسماً يرتبط بشعبة التدريب التابعه لمركز المؤسسة العامة للسياحة (مصلحة المصايف والسياحة آنذاك)، الى ان أصبح مديرية مستقلة بذاتها في عام ١٩٨٢، وأرتبط اداريا" بالمنشأة العامة لادارة المرافق السياحية التابعة للمؤسسة العامة للسياحة [١]. يقبل في المعهد الطلبة من حملة الشهادة المتوسطة (اضافة الى شروط أخرى) في اقسام المعهد الاربعة (الاستقبال ، المطعم ، المطبخ ، التدبير الفندقي)، ولكن في عام ١٩٧٨ حدث تغيير نوعي في سياسة القبول حيث أقر المعهد قبول خريجي الدراسة الابتدائية اضافة الى خريجي المرحلة المتوسطة وذلك استنادا" الى قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (١٢٠) لسنة ١٩٧٨ [٢] حيث أقر تأسيس معاهد مهنية* متخصصة في المهن السياحية والفندقية ويكون أرتباطها بالمؤسسة العامة للسياحة وتكون الدراسة في المعهد بمرحلتين :ـ

١ـ المرحلة الاساسية : ـ يقبل في هذه المرحلة خريجو الدراسة الابتدائية وتكون مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات، ويمنح المتخرج شهادة مهنية تعادل شهادة الدراسة المتوسطة لغرض تحديد الراتب والقبول في المرحلة المتقدمة •

---

(١) مقابلة مع مدير معهد بغداد للسياحة والفندقة في ١٩٨٧/١٢/٢٠ •

(٢) الجمهورية العراقية ، الوقائع العراقية ، العدد ٢٦٦٥ ، الاثنين ١٩ شعبان ١٣٩٨ ـ المصادف ٢٤ تموز ١٩٧٨ •

جدول رقـــم (٣٣)

خريجو قسم السياحة وادارة الفنادق من حملة شهادة الدبلوم للاعـــــوام ١٩٧٠/ ١٩٧١ الـــــــــــــــــــــــــــــــــى ١٩٨٥/١٩٨٦

سنة التخـــرج	عدد الذكـور	عدد الانـــاث	المجمـــوع
٧٠ـ٧١	٤٤	٨	٥٢
٧١ـ٧٢	٢٦	٣	٢٩
٧٢ـ٧٣	٣٥	١٥	٥٠
٧٣ـ٧٤	٤٢	١١	٦٣
٧٤ـ٧٥	٤٩	٨١	١٣٠
٧٥ـ٧٦	٥٣	٨٠	١٣٣
٧٦ـ٧٧	٩١	٩٦	١٨٧
٧٧ـ٧٨	٨٧	٦٠	١٤٧
٧٨ـ٧٩	٩٠	٦٢	١٥٢
٧٩ـ٨٠	٦٠	٢٦	٨٦
٨٠ـ٨١	١٢٩	٥٤	١٨٣
٨١ـ٨٢	١٦٥	٦٠	٢٢٥
٨٢ـ٨٣	١١١	٤٨	١٥٩
٨٣ـ٨٤	٨٧	٣٣	١٢٠
٨٤ـ٨٥	٨٥	٤٥	١٣٠
٨٥ـ٨٦	١٥٥	٣٠	١٨٥
المجموع	١٣٠٩	٧١٢	٢٠٢١

المصدر: الجامعة المستنصرية ـ التخطيط والمتابعة ـ مديرية التسجيل .

جـــدول رقـــم (٣٢)

جدول يوضح اعداد الطلبة المقبولين في قسم السياحة وادارة الفنـــــــادق / الجامعة المستنصرية للعام الدراسي ٦٩/١٩٧٠ ـ ١٩٨٥/ ١٩٨٦

العام الدراســـي	اعداد الطلبة المقبولـين
١٩٦٩/١٩٧٠	٧٢
١٩٧٠/١٩٧١	٦٧
١٩٧١/١٩٧٢	١٠٢
١٩٧٢/١٩٧٣	٥٠
١٩٧٣/١٩٧٤	٢٠٥
١٩٧٤/١٩ ٥	١٩٣
١٩٧٥/١٩٧٦	٣٠١
١٩٧٦/١٩٧٧	١٠٧
١٩٧٧/١٩٧٨	٢٦٥
١٩٧٨/١٩٧٩	٣٠٠
٢٩٧٩ /١٩٨٠	٣٣٤
١٩٨٠/١٩٨١	١٩٨
١٩٨١/١٩٨٢	٢٥١
١٩٨٢/١٩٨٣	١٨٦
١٩٨٣/١٩٨٤	١٦٣
١٩٨٤/١٩٨٥	١٦٨
١٩٨٥/١٩٨٦	١٨٣
١٩٨٦/١٩٨٧	١٨٠
المجموع	٣٣٢٥

المصدر : الجامعة المستنصرية ـ التخطيط والمتابعة ـ مديرية التسجيل .

جدول رقـــــــم (٣٤)

خريجو قسم السياحة وادارة الفنادق من حملة شهادة البكالوريوس للاعـــوام ٨٢/٨١ الـــــــــــــــــى ٨٧/٨٦ *

السنـــة	الذكـور	الانـاث	المجمـوع
٨١ـ٨٢	١٦	٢٤	٤٠
٨٢ـ٨٣	٢٣	١٩	٤٢
٨٣ـ٨٤	١٥	١٢	٢٧
٨٤ـ٨٥	٥	٢٥	٣٠
٨٥ـ٨٦	٣٨	٩	٤٧
٨٦ـ٨٧	١٧	٥	٢٢
المجموع	١١٤	٩٤	٢٠٨

* اول دورة قبلت للحصول على شهادة البكالوريوس كانت في العام الدراســــــي ٨١/٨٠

جدول (٣٥)

مجموع الخريجين لمرحلتي الدبلوم والبكالوريوس من ٧١/٧٠ الـــى ٨٧/٨٦

سنة التخرج	الذكـور	الانـثـات	المجمـــوع
٧١/٧٠	٤٤	٨	٥٢
٧٢/٧١	٢٦	٣	٢٩
٧٣/٧٢	٣٥	١٥	٥٠
٧٤/٧٣	٤٢	١١	٥٣
٧٥/٧٤	٤٩	٨١	١٣٠
٧٦/٧٥	٥٣	٨٠	١٣٣
٧٧/٧٦	٩١	٩٦	١٨٧
٧٨/٧٧	٨٧	٦٠	١٤٧
٧٩/٧٨	٩٠	٦٢	١٥٢
٨٠/٧٩	٦٠	٢٦	٨٦
٨١/٨٠	١٢٩	٥٤	١٨٣
٨٢/٨١	١٨١	٨٤	٢٦٥
٨٣/٨٢	١٣٤	٦٧	٢٠١
٨٤/٨٣	١٠٢	٤٥	١٤٧
٨٥/٨٤	٩٠	٧٠	١٦٠
٨٦/٨٥	١٩٣	٣٩	٢٣٢
٨٧/٨٦	١٧	٥	٢٢
المجموع	١٤٢٣	٨٠٦	٢٢٢٩

٢ـ المرحلة المتقدمة : يقبل في هذه المرحلة خريجو الدراسة المتوسطة، وخريجو المرحلة الاساسية، وتكون مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات ، ويمنح المتخرج في هذه المرحلة شهادة مهنية تعادل شهادة الدراسة الاعدادية ، لغرض تحديد الراتب، والقبول في الدراسات الحالية ذات الصلة بشهادته • ويمنح خريجو المرحلتين مخصصات فندقية قدرها (٢٥٪) من رواتبهم الاسمية بالاضافة الى مخصصات شهرية لاتزيد عن ثلاثين ديناراً أضافة الى نفقات مستلزمات التدريب •

وجاء هذا القرار أيماناً من القيادة في دفع النشاط السياحي في مختلف المجالات الى أطار أوسع متطور والذي له مردود أيجابي مهم في زيادة نمو الدخل القومي ، وكذلك في دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية في القطر، وتحقيق التطور الاجتماعي المنشود • ورغبة منه في تهيئة الكوادر المهنية والفنية المؤهلة نظريا" وعمليا" في مجالات العمل السياحي ونشاطاته كافة وفي ادارة المرافق السياحية وتشغيلها وفق مستوى طموحات الثورة وأهدافها •

ولكن لم تستمر سياسة القبول لخريجي الدراسة الابتدائية الا لثلاث دورات فقط وبعدها اقتصر القبول على خريجي الدراسة المتوسطة، وكان السبب الاساسي لقرار قبول خريجي الدراسة الابتدائية، هو حاجة القطر الى الكوادر الدنيا الاساسية، وسداً للنقص الحاصل في الايدي العاملة من هذه الفئات ، وكذلك لعدم استقطاب العدد المطلوب من خريجي الدراسة المتوسطة ، حيث كان أعداد الطلبة المقبولين للعام الدراسي الاول ١٩٧٤ ــ ١٩٧٥ (٥١) طالباً، وبعدها أنخفض في العام الدراسي ١٩٧٥ ــ ١٩٧٦ الى (٩) طلاب فقط، ثم ازدادت اعداد الطلبة المقبولين بعد صدور قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٢٠١) عام ١٩٧٨ فاصبح عدد المقبولين لعام ١٩٧٧ــ١٩٧٨ (٤٩٩) طالباً من مختلف محافظات القطر، وأستمر للسنتين التاليتين (٧٨ ــ ٧٩) و (٧٩ ــ ١٩٨٠)، حيث أصبحت اعدادهم (٤٢٢) طالبا و (٤٧٦) طالبا

---

* مقابلة مع مدير معهد بغداد للسياحة والفندقة •

على التوالي • وذلك بسبب قبول خريجي الدراسة الابتدائية لغرض تهيئتهم الى خدمات مؤتمر عدم الانحياز الذي كان سيقام في بغداد عام ١٩٨٢ • اما الان فاقتصرت الدراسة على خريجي الدراسة المتوسطة، ومدة الدراسة في المعهد ثلاث سنوات حيث يبدأ التخصص في السنة الاولى في أحد تخصصات المعهد • اما فيما يتعلق بالمواد الدراسية في المعهد، فالمواد الاكاديمية تدرس الى جانب المواد المهنية التخصصية، والدراسة الاكاديمية لمدة سنتين يتخللها تدريباً صيفيا في المنشآت السياحية والفنادق التابعة للمؤسسة العامة للسياحة بالاضافة الى استغلال فندق القناة * المنشأ الى جانب بناية المعهد لغرض تدريب الطلبة وتطبيق ماتعلموه من دراستهم في المعهد في اقسام الفندق التعليمي. اما السنة الثالثة فتكون سنة تطبيقية وعملية بحته في منشآت وفنادق المؤسسة العامة للسياحة حيث يتم توزيعهم مركزيا" من المنشأة العامة لأدارة المرافق السياحية وبأشراف مدرس المواد الفنية • من هنا تبرز أهمية معهد بغداد للسياحة والفندقة في رفد التنمية السياحية في القطر بكوادر مهنية ومدربة ومؤهلة للعمل مباشرة في الفنادق والمنشآت السياحية في القطر، لاسيما والعراق خاض تجربة التنمية السياحية السريعة مواكبة للتطور الحاصل في العالم في هذا المجال. اما فيما يخص الكادر التدريسي في المعهد فأن طبيعة الدراسة في المعهد تتطلب توفر نوعين من المدرسين النوع الاول هم مدرسو المواد الاكاديمية، والنوع الثاني مدرسو المواد المهنية والفنية • حيث كان المعهد منذ بدء تأسيسه يعتمد على كوادر تدريسية من أقطار عربية (مصر ولبنان والمغرب وتونس)، ولكن بعد ذلك تم تعريق الكادر حيث زج بعض خريجي الجامعة من حملة شهادة الدبلوم والبكالوريوس، وكذلك بعض خريجي المعهد نفسه، في دورات تأهيلية وتخصصية داخل وخارج القطر، بغية اعدادهم للعمل كمعلمين في المعهد وبأشراف خبراء الامم المتحدة. حيث أصبح الكادر التدريسي في عام ١٩٨٢ كله كادراً عراقيا • بالاضافة الى ان بعض خريجي المعهد اكملوا دراستهم في قسم السياحة وادارة الفنادق في الجامعة المستنصرية (حيث يقبل هذا القسم الثمانية الاوائل من خريجي معهد بغداد للسياحة والفندقة) وحصلوا على الدبلوم وآخرين اكملوا البكالوريوس في القسم نفسه •

---

* علما" بأن فندق القناة التعليمي يمارس كل فعاليات وأنشطة الاقامة والطعام والشراب كباقي الفنادق الاخرى •

فالهيئه التدريسيه في معهد بغداد تتكون من (٤٤) مدرسا ومعلما منهم (١٤) مدرسا اكاديميا و (٣٠) مدرسا مهنيا اوفنيا في عام ١٩٨٧ ، واثنان منهم من حمله البكالوريوس في السياحه واداره الفنادق من الجامعه المستنصريه ، و(١٦) منهم حمله دبلوم السياحه ، و (٣) خريجو دورات تأهيليه تحت اشراف خبراء الامم المتحده ومن خريجي المعهد نفسه [1]. والجداول المرقمه (٣٦، ٣٧ و ٣٨) توضح لنا اعداد المقبولين من الطلبه وخريجي المعهد حسب الاقسام والمحافظات .

وهكذا نرى بأن التعليم السياحي عمليه معقده جدا لانها ترسم الطريق لأولئك الذين سيعملون في السياحه ، خاصه ونحن امام حقيقه تطور الاستثمارات الضخمه في مجالات هذه الصناعه النامية في بلادنا ، فأنه لابد من عمل جبار لموازاه ذلك في توفير التسيير الصحيح والاداره الكفوءه لهذه الخدمات بقدرات ومهارات عاليه ، تضمن افضل النتائج في الاداره ، وتقديم الخدمه السياحيه .

٣- المراكز التدريبيه :- من مشاكل العمل السياحي انه دائم التطور والتغيير، خاصه من حيث نوعيات السياح واذواقهم ومتطلباتهم ودوافعهم . وفيما يخص الكوادر العامله في السياحه والفندقه ، فأن الطلب عليها يزداد بفضل الانشاءات الجديده والتنوع الخدمات ، خاصه ماتتطلبه صناعه الفندقه من طلب شديد على الكوادر المتخصصه .

ان مسأله اعطاء الاولويه الحاسمه لتدريب العنصر البشري ورفع مؤهلاته المهنيه قد اغفلت في السابق ولم توضع في مكانها المناسب ، لكنها بدأت تحتل مكانها بين الاولويات في العقدين الاخيرين . من هذا المفهوم بدأنا نلمس الاهتمامات على المستوى الدولي بقضايا التكوين المهني السياحي من خلال نشاطات المنظمه العالميه للسياحه ومنظمه العمل الدوليه والمنظمات العالميه المختصه بشؤون التدريب والتأهيل عموما . اما فيما يخص تجربه القطر العراقي في التدريب فقد اوضحته خطه التنميه القوميه (١٩٧٦ - ١٩٨٠) في مجال اعداد وتأهيل العنصر البشري ، حيث افترضت ستراتيجيه الخطه في مجال التدريب ، زياده انشاء المراكز التدريبيه ، لتهيئه الكوادر الجديده وتوفير فرصه التدريب ، وبأستثمار كافه العاملين في اجهزه الدوله والمشاريع التنمويه وكذلك توفير القدر اللازم من التأهيل المهني لكافه

---

(١) معهد بغداد للسياحه والفندقه ، سجلات الذاتيه ، ١٩٨٧ .

جدول رقم (٣٦)

اعداد الطلبة المقبولين في معهد بغـــداد

حسب فروعه الاربعة للاعوام الدراسية ٧٤/٧٥ الـــــــــى ٨٦ـ١٩٨٧

السنة الدراسية	الاعدادية					المتوسطة				المجموع الكلي
	التدريب	الاستقبال	الضيافة	المطابخ	المجموع	التدريب	الضيافة	المطابخ	المجموع	
٧٤ ـ ٧٥	ـ	ـ	٢٥	٢٦	٥١	ـ				٥١
٧٥ ـ ٧٦	ـ	ـ	٩	ـ	٩	ـ				٩
٧٦ ـ ٧٧	ـ	ـ	٢٠	١٤	٣٤	ـ				٣٤
٧٧ ـ ٧٨	ـ	٩٣	ـ	ـ	٩٣	ـ	٢٢٢	١٨٤	٤٠٦	٤٩٩
٧٨ ـ ٧٩	٢٤	٥٦	٦١	٢٨	١٦٩	١١	١٤٢	١١٠	٢٦٣	٤٣٢
٧٩ ـ ٨٠	٢٥	٦٤	٧٠	٣٠	١٨٩	ـ	١٥٨	١٢٩	٢٨٧	٤٧٦
٨٠ ـ ٨١		عـــام			١٠٤	ـ				١٠٤
٨١ ـ ٨٢	١٧	ـ	٣٤	٢٢	٧٣	ـ				٧٣
٨٢ ـ ٨٣	٣٥	٤٩	٩٨	٧٦	٢٥٨	ـ				٢٥٨
٨٣ ـ ٨٤	٤٠	٣٢	٩٥	٧٤	٢٤١	ـ				٢٤١
٨٤ ـ ٨٥	٣٤	٢٦	٧٠	٦٧	١٩٧	ـ				١٩٧
٨٥ ـ ٨٦	٣٦	ـ	٩٨	٧٣	٢٠٧	ـ				٢٠٧
٨٦ ـ ٨٧	٣٨	٢٥	٦٩	٦٨	٢٠٠	ـ				٢٠٠
المجموع الكلي					١٨٢٥	١١	٥٢٢	٤٢٣	٩٥٦	٢٧٨١

المصدر: معهد بغداد للسياحة والفندقة ، سجلات شؤون الطلبــــة .

جـــــدول (٣٧)

اعداد الطلبة المقبولين في معهد بغداد موزعين حسب المحافظـــات

المحافظات	٧٥/٧٤	٧٦/٧٥	٧٧/٧٦	٧٨/٧٧	٧٩/٧٨	٨٠/٧٩	٨١/٨٠	٨٢/٨١	٨٣/٨٢	٨٤/٨٣	٨٥/٨٤	٨٦/٨٥	المجمـــوع لكل محافظـة
دهوك	—	—	—	١٠٧	٤	٨	٨	١٤	٥	٥	٨	٤	١٦٣
نينوى	١	—	—	١٥٣	٧١	٦٧	١٩	٣	٩	١٢	٦	١٦	٣٥٧
آربيل	٩	—	١	١٦٤	١٥	١٥	٢	٣	١	—	١٢	٣	٢٢٥
سليمانية	—	—	—	—	١٠	٤	—	—	٣	—	١	٥	٢٣
صلاح الدين	—	—	—	—	—	٣	—	١	١	١	—	—	٦
التأميم	—	١	—	٤١	٦	٢	٢	—	١	١	١	—	٦٠
ديالى	٢	—	٥	١	٢	٣	١	—	٢	١٢	١	٢	٣١
بغداد	٣٠	٦	٢١	٣٠	١٤٨	٢١٠	٥٧	٤٨	٢٠٥	١٩٢	١٦٢	١٦٠	١٣٦٩
الانبار	—	—	—	—	١	١	٤	—	٨	٢	—	—	١٦
بابل	٤	—	—	—	١٣	٣٠	٢	—	٨	٢	١	٥	٦٦
كربلاء	١	—	١	—	٣٢	١٤	٢	١	٤	٤	١	٢	٦١
واسط	—	—	١	—	—	٥	—	—	—	—	—	—	٦
نجف	٢	١	٤	—	٦٧	٦٨	٤	—	٢	٥	—	٦	١٥٩
ذي قار	٢	١	—	١	٤	١	٢	٢	٤	٣	—	—	٢٠
ميسان	—	—	—	—	١	—	—	—	٢	—	١	١	٥
المثنى	—	—	—	—	—	—	—	—	١	—	—	—	١
القادسية	—	—	١	١	١٨	٣	—	—	١	—	—	—	١
البصرة	—	—	—	١	٤٠	٣٧	—	١	١	٢	٣	٣	٢٤
المجموع	٥١	٩	٣٤	٤٩٩	٤٣٢	٤٧٦	١٠٤	٧٣	٢٥٨	٢٤١	١٩٧	٢٠٧	٢٥٨١

المصدر : معهد بغداد للسياحة والفندقة — مصدر سابق •

جدول رقم (٢٨)

اعداد خريجي المعهد بكافة المراحل والاقسام الدراسية منذ تأسيس المعهد

سنه التخرج	الضيافة		المطبخ		استقبال		التدبير الفندقي	المجموع
	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	اناث فقط	
٧٦ ـ ٧٧	٢٣	٢	٢٣	٣	—	—	—	٥١
٧٧ ـ ٧٨	٧	١	—	—	—	—	—	٨
٧٨ ـ ٧٩	١٨	—	١٣	—	—	—	—	٣١
٧٩ ـ ٨٠	١٨٩	١	١٥٥	—	٨١	٧	—	٤٣٣
٨٠ ـ ٨١	١٢٦	—	١٠٩	—	٥٠	١	٢٤	٣١٠
٨١ ـ ٨٢	١١٠	٩	٨١	٤	٥١	—	٢٣	٢٧٨
٨٢ ـ ٨٣	٤٦	—	٣٢	—	٢٤	١	٩	١١٢
٨٣ ـ ٨٤	١٦	—	١٨	—	٢	—	١٢	٤٨
٨٤ ـ ٨٥	٦٣	٥	٤٩	—	١٥	١٧	٢٩	١٧٨
٨٥ ـ ٨٦	٦٩	١	٤٤	—	١٧	١٤	٣١	١٧٨
٨٦ ـ ٨٧	٥٠	—	٦١	٢	٢٢	٨	٣٢	١٧٣
المجموع	٧١٧	١٩	٥٨٥	٩	٢٦٢	٤٨	١٦٠	
المجموع الكلي	٧٣٦		٥٩٤		٣١٠		١٦٠	١٨٠٠

المصدر : معهد بغداد للسياحة والفندقة ، شؤون الطلبة .

العمال غير الماهرين، وذلك لسد حاجات المشاريع من كافة الاختصاصات، والتأكيد على الخبرة الوطنية، وبناء الكوادر، وفتح مجالات التدريب والدراسات المتعددة الاشكال [1] وبما ان اغلب المنشآت السياحية في القطر، تشكو من انعدام الخبرات في مختلف الحقول الخاصة بالعمل الفندقي ، حيث ان الدورات السريعة والمكثفة، هي احدى السبل الكفيلة بتوفير كادر جيد وخلال فترة زمنية قصيرة نسبياً وبأعداد كبيرة ، وقد اخذت المنشأة العامة لادارة المرافق السياحية على عاتقها تبني فكرة إنشاء المراكز التدريبية لاعداد وتأهيل المهارات العاملة في القطاع السياحي ، وبالفعل تمت الدراسة بمساعدة خبراء منظمة العمل الدولية على تهيئة المستلزمات الضرورية لهذه المراكز، ولم يكن هناك بناء مستقل او خاص لانشاء المراكز التدريبي حيث استوجرت له احدى الدور الصغيرة في الجادرية بداية عام ١٩٧٨، والهدف من انشاء هذا المركز هو اعداد التدريسيين والاداريين في المعاهد الفندقية والمرافق السياحية، واحلال مهارات عراقية محل الاجنبيه التي كانت تعمل في صناعة الفنادق، وبعدها اغلق المركز عام ١٩٧٩ [2] لينتقل الى مجمع المدائن،واستغلال مطعم وكازينو المدائن ليكون مركزاً تدريبياً في عام ١٩٨١، والهدف الرئيسي من انشاء هذا المركز هو تأهيل المهارات الفندقية ذات المستوى الاساسي والمتوسط، للعمل في المرافق السياحية حسب الحاجة وضمن فترات قصيرة لاتتراوح الثلاثة اشهر لكل دورة وفي الاختصاصات الاربعة (الاستقبال — المطبخ — الخدمة — تدبير فندقي) لكوادر المؤسسة والمنشآت التابعة لها،وكذلك لكوادر خارج المؤسسة من وزارات ودوائر اخرى،ويمنح شهادة تأهيلية بعد نهاية كل دورة •

وفي العام نفسه استغل فندق الكاظمية ليكون مركزاً تدريبياً ايضاً ، وبعد ذلك تم غلقه حتى تم استحداثه من جديد في عام ١٩٨٥،واستغلوا فندق القناة المجاور لمعهد بغداد كمركز تدريبي بعد تهيئة واجراء تحوير في أحد اقسام الفندق ليصبح مركزا تدريبيا مجهزا ،بوسائل تدريب

(١) وزارة التخطيط ، خطة التنمية القومية للسنوات (١٩٧٦ — ١٩٨٠) ، ص ١٩ •

(٢) د• مثنى طه الحوري ، د• حميد مجيد العبيدي — دور التدريب في اعداد وتنمية المهارات في صناعة الضيافة العراقية — بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الخامس لكلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية — اذار ١٩٨٨ — ص ٨ — ٩ •

بسيطة *، وكانت نواة المركز التدريبي تتكون من المدربين العرب ، وشارك خبراء منظمة العمل الدولية في اعداد المدربين وتهيئة برامج المركز، واعتمد فندق القناة لهذه الغايه مساهمة في تطوير كفاءة القوى العاملة في الحقل الفندقي (١). وبدأ المدربون العراقيون باعداد الدورات ابتداء من ١٩٨٧، وقد روعي عند وضع خطة التدريب هذه، التركيز على الدورات ذات المستوى المهني الابتدائي، على أن تضاف برامج الدورات ذات المستوى الاعلى مستقبلا". ويقوم المركز التدريبي باقامة نوعين من الدورات، النوع الاول هو الدورات العامة، وهي دورات لكوادر المؤسسة والعاملين في منشاتها وفق خطة المركز التدريبي •

اما النوع الثاني فهو الدورات الخاصة وهي دورات تنظم من قبل المركز لتلبية احتياجات ومتطلبات دوائر ومؤسسات القطر الاخرى •

ففي عام ١٩٨١ كان عدد المتدربين في المركز التدريبي في الكاظمية (١٥٦) متدرباً وفي المركز التدريبي للخدمات الفندقية في المدائن في العام نفسه (٤٨٠) متدرباً علماً بان الدورات تشمل مختلف الاختصاصات • وقد تمت اكثر الدورات بأشراف خبراء الامم المتحدة الذين كانوا موجودين في بغداد ضمن اتفاقية مشروع مؤتمر عدم الانحياز •

اما بعد استحداث المركز في عام ١٩٨٥، فقد نفذت دورات لاعداد المدربين، وبدأت في عام ١٩٨٦ من قبل خبراء الامم المتحدة وفي مختلف الاختصاصات، ولكن في عام ١٩٨٧، نفذت الدورات من قبل الكادر العراقي المدرب وفي الاختصاصات الاربعة علماً بأن عدد المدربين (٤) فقط، وتم الاستعانة بمدرسي المعهد في اغلب الاحيان •

والجدول رقم (٣٩) يبين الدورات التي تم تنفيذها فعلاً ومختلف الاختصاصات وعدد المشاركين فيها للعامين ١٩٨٦ و ١٩٨٧ •

---

* مقابلة مع السيد مدير المركز التدريبي في فندق القناة •

(١) مديرية السياحة العامة ، دليل خطة التدريب ، المركز الفندقي التدريبي - عام ١٩٨٧ •

جـــدول رقـم (٣٩)

الدورات المنفذة من قبل المركز التدريبي في القنـاة للعامين ١٩٨٦ و ١٩٨٧

السدورات المنفذه لعـــام ١٩٨٦		
نوع الـــدورة	عدد المتدربين	الملاحظـــات
مكتب امامـــي	١٨	
المطبـخ	١٩	دورات في اعداد المدربين من قبل خبراء الامم المتحدة
اطعـمة واشربـة	١٨	ولمـدة ١٦ شهر
صيانـــة	١٨	
مسؤولي صيانـــة	٩	
اختصاصات مختلفة	٤	تدريب الطلاب العرب حسب اتفاقية الامم المتحدة مـن ١٠/٤ ولغاية ١٩٨٦/١١/٢٢
المجمـــوع	٨٦ متدرب	

السـدورات المنفـذة لعـــام ١٩٨٧		
نوع الـــدورة	عدد المتدربين	الملاحظـــات
مطبـخ	٥	دورة لاعداد المدربين
مكتب امامي	٥	
مضيـف	١٤	
بارمـن	٢	
م. مضيـف	٢	دورات لكوادر المؤسسة
مشرف طوابـق	٧	
عاملة غرف	١٢	
عامـل تنظيـف	١	
موظف استقبال	١	
موظف تلكس	٢	
طاه شرقـي	٢	
دورات خاصة	٢٢	دورات تنظيم لكوادر خارج المؤسسة وفي مختلف الاختصاصات
رئيس خدمـة	٣	
المجموع	٧٨ متدرب	

المصدر : سجلات المركز التدريبي فـي النقـــاه .

المبحث الثالث :

دراسة خطة المسح السياحي الشامل لعام ١٩٧٤ مع التركيز على التوقعات لاحتياجات القطاع السياحي للقوى العاملة •

في هذا المبحث سنركز على اهمية توفير الكادر البشرى وتاهيله، اعتماداً على الاسلوب العلمي والعملي، والابتعاد تدريجياً عن اسلوب الحصول على الكفاءات من خلال الممارسة والتجربة العمليه فقط. وهنا تظهر الحاجة الى التخطيط العلمي والموضوعي السليم، لتحديد مدى حاجة القطاع السياحي في القطر الى قوة عمل متخصصه ومتدربة ومؤهله للعمل السياحي والفندقي ، وذلك اعتمادا على دراسة خطة المسح السياحي الشامل في القطر للفترة ١٩٧٣ ـ ١٩٧٤، والمعتمدة من قبل المؤسسة العامة للسياحة في اعداد خططها المستقبلية للأمدين (١٩٧٦ ـ ١٩٨٠) و(١٩٨١ ـ ١٩٨٥) •

لا يخفى ان من المشاكل الرئيسية التي يعاني منها القطاع السياحي في القطر في تلك الفترة، هي تناثر المشاريع وبعثرتها في مختلف أنحاء القطر، بخدمات غير متكاملة، والتي تعد من الاخطاء المبدئية في العمل السياحي، بالاضافة الى ان مستوى الخدمات التي تقدمها هذه المنشآت هزيل ودون المستوى المقبول عالمياً وحتى محلياً بالنسبة للخدمات الفندقية (١) ، الامر الذى استدعى اتخاذ الخطوات السريعة والحاسمة في سبيل رفع مستوى الخدمة ضمانا لراحة المواطن والسائح، وحفظا لسمعة البلد، ولمحاولة الالتقاء مع متطلبات الجدوى الاقتصادية

---

١ ـ مصلحة السياحة والمصايف ، تقرير عن ادارة المنشآت السياحية لعام ١٩٧٦ ، ص ١٠ •

للمشاريع السياحية، مع التفكير بالاسلوب الواجب اعتماده لتطوير هذا القطاع من الخدمات على المدى البعيد، للوصول الى المستوى اللائق الذى يتناسب وحضارة القطر وخطواته السريعة والثورية في سبيل الوصول الى صف الدول المتقدمة في العالم، واحتلال الموقع الذى تطمح لاحتلاله ضمن هذه الدول •

ولا يخفى ان تطوير مستوى الخدمة، يحمل علاقة مباشرة بنوعية الزبائن المتوقعه، سواء في السياحة الداخلية، او الخارجية، وبحجم الطلب المتوقع، واهداف التحرك السياحي المختلفة، ومردواته المالية والاجتماعية والاعلامية • ولذلك جاءت دراسات المسح السياحي العام للعراق والتي قامت به الشركة (OTH-OTU) الفرنسية عام ١٩٧٤ • ولقد تحددت المناهج التي تنظمها الخطة الرئيسية للمنشات السياحية الخاصة بالايواء السياحي وللخدمات التكميليةبامدين ،الاول لغاية عام ١٩٨٠ والثاني لغاية عام ١٩٨٥ • وعلى هذا فمن الضرورى ان نركز على مؤشرات الخطة الرئيسية التي تشكل اساس احتساب القوى العاملة في السياحة، الا وهي عدد الاسرة المتوقعة، اعتمادا على الاهداف السياحية المختلفة وكما في الجدول رقم (٤٠) والذى يبين ان مجموع الاسرة للاغراض السياحية المختلفة حسب مؤشرات الخطة ويهدف تلبية ٦٥٪ من توقعات الطلب في السوق السياحية هو (٥٤٠٠٠) سرير لغاية ١٩٨٠، و (٩٨٥٠٠) سرير لغاية ١٩٨٥ •

اى أن عدد الاسرة الجديدة الواجبة التنفيذ تبلغ :

٤٢١٠٠ سرير لغاية ١٩٨٠

٤٤٥٠٠ سرير بين عام ١٩٨٠ ـ ١٩٨٥

مقسمة حسب نوع المنشاة (صنفها)

٥١٥٠ سرير فنادق الدرجة الاولى والممتازة

١١٠٠٠ سرير فنادق درجة ثانية

١٩٠٥٠ سرير فنادق درجة ثالثة ورابعة

١١٠٠ سرير دور استراحة وموتيلات

١٧٠٠ سرير دور مؤجرات

١٥٠٠٠ سرير مخيمات

١٢٩٠٠ سرير مراكز اقامة جماعية (معسكرات شباب / نقابات عمال، مدارس، ••• الخ) •

جدول رقم (٤٠)

اعداد الاســـره المتوقعـــة لغايـــة ١٩٨٠ و ١٩٨٥

الهدف السياحـــي	اعداد الاسرة المتوقعـــة لعام ١٩٨٠	اعداد الاسرة المتوقعـــة لغاية عام ١٩٨٥
١. العمل والتجارة	١٥٣٠٠	٢٥٧٠٠
٢. الاصطياف	٢٧٥٠٠	٥٤٠٠٠
٣. العطل القصيرة	٥٦٠٠	١٠٠٠٠
٤. الرياضة الشتويـــة	٢٠٠٠	٦٢٠٠
٥. المصحات والعلاج	٢٢٠٠	٣٨٠٠
٦. عطلة نهاية الاسبوع		
ـ اجانب	٥٠٠	٦٠٠
ـ عراقيين	٢١٠٠	٤٠٠٠
٧. السياحة الثقافية	١٢٠٠	٢١٠٠
٨. السياحة الدينية	٤٠٠	٧٠٠
٩. المـرور	١٢٠٠	١٦٠٠
مجمـوع الاســـرة	٥٤٠٠٠	٩٨٥٠٠

المصدر : مصلحة المصايف والسياحة ، تقرير عن ادارة المنشآت السياحية ، مصدر سابق .

ولابد من التنويه بان مؤشرات هذا المنهاج لم تاخذ بنظر الاعتبار الاتفاقيات الخاصة (مثلما حصل بالنسبه للسياحة الدينية والتي تغير صورة الطلب فيها كما ونوعا وبصورة كبيرة) •

واعتمادا على مؤشرات الخطة الرئيسية، يمكن تحديد الحاجة الى الكوادر من مختلف المستويات لسني الخطة وكما في الجدولين رقم (٤١) و (٤٢) واللذين يوضحان حاجة القطاع السياحي الى الايدي العاملة المتخصصه في السياحة والفندقة في القطر وبمستويات مختلفة ، حيث نلاحظ ما يجب توفيره من الايدي العاملة لغاية عام ١٩٨٠ (١٨٤٠٦)، ويتضاعف العدد الى (٣٢٧٥٠) لغاية عام ١٩٨٥ ، ونلاحظ ارتفاع نسبة الايدي العاملة بمستوى الثانوية وتحت الثانوية (المتوسطه)، اى بمستوى (الفني الماهر وشبه الماهر) حيث بلغت ٧٢٪ من مجموع الحاجة الى الايدي العاملة للامدين من سني الخطة، مقارنه مع نسبة الايدي العاملة بمستوى الجامعة والمعهد العالي، حيث بلغت ٦٪ وبمستوى غير الماهر ٢١٪ من العدد الكلي، سواء في منشآت الايواء وفي الخدمات التكميلية، مع ثبات النسب المقررة لكل مستوى لأمدي الخطة (١٩٨٠ و ١٩٨٥) • ويجب التذكير بأن مؤشرات الخطة في عدد الاسرة التي تشكل اساس احتساب هذه القوى العامله في السياحة، أخذ بنظر الاعتبار توفير ٦٥٪ من عدد الاسرة المتوقعه باستمرار تصاعد الحركة السياحية، واعتبر عام ١٩٧٧ هو بداية التدريب (لحين اعداد مجالات التعليم والتدريب)، وبذلك يكون الهدف من التدريب توفير الكوادر التي تعمل في حقول الادارة الفندقية، وتوفير الجهاز الذى يعمل في التشغيل والخدمات الفندقية ، ولتحقيق ذلك كان من المخطط له بأن يكون توجيه الطلبة باحدى الطرق الاتيه :

- استخدام اجهزة التربية الحالية (يستخدم هذا بالنسبة للعراق في الدعاية والتوجيه لجذب الطلبه الى حقول الفندقة)
- تأسيس نظام تدريب وتعليم خاص بهذه الحقول •
- الاعتماد على التدريب الفعلي في المنشآت السياحية (على اساس تحقيق المشاريع والفنادق الرئيسية مستقبلا وحسب الخطة) •

جدول رقم (٤١)

الحاجة الى القوى العاملة من مختلف المستويات لغاية عـــام ١٩٨٠

مستوى الدراسة	منشآت الايـــواء		الخدمات التكميليـــة		المجمـــوع	%
	العدد	%	العدد	%	عـــدد	
جامعـــة	١٠٦	١	٢٢٤	٣	٣٤٠	١٫٨٥
معهد عالي	٤٢٤	٤	٣٩٠	٥	٨١٤	٤٫٤٢
المجمـــوع	٥٣٠	٥	٦٢٤	٨	١١٥٤	٦٫٢٧
ثانويـــة	٣١٨٠	٣٠	٣٥١٠	٤٥	٦٦٩٠	٣٦٫٣٥
تحت الثانوية	٣٦٠٤	٣٤	٣١٢٠	٤٠	٦٧٢٤	٣٦٫٥٢
المجمـــوع	٦٧٨٤	٦٤	٦٦٣٠	٨٥	١٣٤١٤	٧٢٫٨٨
غير مـاهـــر	٣٢٨٦	٣١	٥٤٦	٧	٣٨٣٢	٢٠٫٨٢
المجموع الكلي	١٠٦٠٠	١٠٠	٧٨٠٠	١٠٠	١٨٤٠٦	١٠٠

المصـــدر : Council of Ministers;State organization for Tourism,
National tourism Development plan Master Plan and
Final Report,
OTH-OTU Omuium Technique DE L'Urban-Isme with Tourism et
Hotellerie,S.A.TH
Paris February 1983,p127

جدول رقم (٤٢)

الحاجة الى القوى العاملة من مختلف المستويات لغاية سنـــــة ١٩٨٥

مستوى الدراسة	منشآت الايـــواء		الخدمات التكميلية		المجموع	٪
	العدد	٪	العدد	٪		
جامعـــة	١٩٠	١	٤١٠	٣	٦٠٠	١ر٨٣
معهد عالي	٧٢٠	٤	٦٨٠	٥	١٤٠٠	٤ر٢٧
المجمـوع	٩١٠	٥	١٠٩٠	٨	٢٠٠٠	٦ر١٠
ثانويـــة	٥٧٤٥	٣٠	٦١٦٠	٤٥	١١٩٠٥	٣٦ر٣٥
تحت الثانوية	٦٤٦٠	٣٤	٥٤٤٠	٤٠	١١٩٠٠	٦٣ر٣٣
المجمـوع	١٢٢٠٥	٦٤	١١٦٠٠	٨٥	٢٣٨٠٥	٧٢ر٦٨
غير ماهـر	٦٠٣٥	٣١	٩٥٠	٧	٦٩٨٥	٢١ر٣٢
المجموع الكلي	١٩١٥٠	١٠٠	١٣٦٠٠	١٠٠	٣٢٧٥٠	١٠٠

المصـــدر :

OTH-OTU, opcit, p128

— اعتماد التدريب العملي ضمن اطار نظام تعليم فني لحقول الفندقة •

علما بأن التدريب على مواضيع الادارة والخدمات الفندقية امر ملح في الاهمية، وليس بأمكان المدرسة الفندقية في بغداد آنذاك ضمن اطار امكانياتها المحدودة من سد هذا الفراغ،مما يجعل مسالة التفكير في امر تنفيذ مدرسة فندقية ومراكز تدريبية متكاملة بصورة سريعة جداً ، امراً ضرورياً • ولتخطيط حاجة القطر من الايدى العاملة المتخصصه والمدربة في مجال السياحة والفندقة وحسب التقرير النهائي لخبراء شركة (OTH-OTU) ولغرض التمكن من تحقيق الارقام المتوقعة للايدى العاملة وحسب سني الخطة،كان لابد من تهيئه المدارس والمراكز التدريبية وحسب محافظات القطر • ولذلك كان التخطيط لانشاء المراكز التدريبية في محافظة بغداد والموصل والبصرة والسليمانية لتخطية الحاجة الى الكوادر السياحية والفندقية في المناطق الوسطى والجنوبية والشمالية في القطر • ولقد تم تحديد الايدى العاملة الواجب توفيرها للقطاع السياحي الاشتراكي وحسب المستويات المختلفة،من قبل مؤسسات الدوله التعليمية والمتخصصه للامدين ١٩٨٠ و ١٩٨٥ وكما في الجدولين رقم (٤٣) و(٤٤) والذى يتضح منهما بأن مجموع الحاجة للايدى العامله كانت قد قدرت بـ (١١٣٢٠) عام ١٩٨٠،وارتفعت في عام ١٩٨٥ الى (٢٠٢٢٤) اى تضاعفت تقريبا •

وهناك نقطتان رئيسيتان يجب توضيحهما لغرض بيان الكيفية التي احتسبت بها نسب العماله المطلوبة حسب سني الخطة في الجدولين السابقين :ـ (١)

١ — على اساس ان القطاع الخاص سيتمكن من سد مايقارب ٣٠٪ من الطلب المقدر في السوق السياحية في القطر،ويسد القطاع الاشتراكي ٧٠٪ من الطلب،ويعمل على توفير الايدى العاملة ضمن هذه الحدود •

٢ — ضمن الخدمات التكميلية هناك اختصاصات ليست من خريجي الدراسة السياحية — الفندقية ، ان هذه النسبة غير محددة بدقة ولكنها خمنت بحوالي ٢٠٪.وما دمنا نتعامل مع ٧٠٪ من المجموع حسب النقطة السابقة

---

١ — د • مثنى طه الحورى (معاون مدير عام مصلحة المصايف والسياحة آنذاك) تقرير غير منشور بخصوص توفير الايدى العاملة حسب المستويات المختلفه وحسب الخطة ، بغداد ، ١٩٧٦ •

جدول رقم (٤٣)

الايدي العاملة (حسب المستوى الدراسي) الواجب توفيرها للقطاع السياحي الاشتراكي من قبل مؤسسات الدولة التعليمية والمتخصصة لغاية عام ١٩٨٠ م

المستوى الدراسي	الجهة المسؤولة على توفير هذه المستويات	منشآت الايواء ٧٠٪ من العدد	٪	الخدمات التكميلية ٥٠٪	٪	المجموع	٪
جامعة	وزارة التعليم العالي كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية	٧٤	١	١١٧	٣	١٩١	١٫٦٨
معهد عالي		٢٩٧	٤	١٩٥	٥	٤٩٢	٤٫٣٥
المجموع		٣٧١	٥	٣١٢	٨	٦٨٣	٦٫٠٣
ثانوية	معهد بغداد للسياحة والفندقة التابع للمؤسسة العامة للسياحة	٢٢٢٦	٣٠	١٧٥٥	٤٥	٣٩٨١	٣٥٫١٦
تحت الثانوية		٢٥٢٣	٣٤	١٥٦٠	٤٠	٤٠٨٣	٣٦٫٠٧
المجموع		٤٧٤٩	٦٤	٣٣١٥	٨٥	٨٠٦٤	٧١٫٢٣
غير ماهر	المراكز التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للسياحة	٢٣٠٠	٣١	٢٧٣	٧	٢٥٧٣	٢٢٫٧٢
المجموع الكلي		٧٤٢٠	١٠٠	٣٩٠٠	١٠٠	١١٣٢٠	١٠٠٪

المصدر : د. مثنى طه الحوري ، تقرير غير منشور ، مصدر سابق

— نظم الجدول واستخرجت النسب من قبل الباحثة

جدول رقم (٤٤)

اعداد الايدى العاملة (حسب المستوى الدراسي) الواجب توفيرها للقطاع السياحي الاشتراكي من قبل مؤسسات الدولة التعليمية والمتخصصة لغاية عام ١٩٨٥

المستوى الدراسي	منشآت الايواء ٧٠٪ من العدد		الخدمات التكميلية ٥٠٪		المجموع	
	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪
جامعة	١٣٣	١	٢٠٥	٣	٣٣٨	١ر٦
معهد عالي	٥٠٤	٤	٣٤٠	٥	٨٤٤	٤ر٢
المجموع	٦٣٧	٥٪	٥٤٥	٨	١١٨٢	٥ر٨
ثانوية	٤٠٢١	٣٠	٣٠٨٠	٤٥	٧١٠١	٣٥ر٢
تحت الثانوية	٤٥٢٢	٣٤	٢٧٢٠	٤٠	٧٢٤٢	٣٥ر٨
المجموع	٨٥٤٣	٦٤٪	٥٨٠٠	٨٥	١٤٣٤٣	٧١ر٠
غير ماهر	٤٢٢٤	٣١٪	٤٧٥	٧	٤٦٩٩	٢٣ر٢
المجموع الكلي	١٣٤٠٣	١٠٠٪	٦٨٢٠	١٠٠٪	٢٠٢٢٤	١٠٠٪

المصدر : نظم الجدول واستخرجت النسب من قبل الباحثة ، اعتماداً " على الارقام المذكورة في الجدول (٤٢) .

فأن النسبه المطلوبة من الايدى العاملة في الخدمات التكميلية تكـــون ٥٠٪ للقطاع الاشتراكي .

مما تقدم يتضح لنا بأن مجابهة الوضع الذى عليه المنشآت السياحيـــة آنذاك ، ومواكبة التطور المتوقع في المنشات السياحية بالوقت نفسه عملية شاقـــه ، تتطلب من المؤسسة العامة للسياحة (المصلحة آنذاك)، القيام بجهود متوازنـــة في عدة حقول متفرعه عن الخدمات السياحية والفندقيـة، ووضع خطة تحرك سريعـــة للامد القريب، بهدف المعالجة السريعة (وبما الوقتية) للوضع آنذاك، مع دراســـة تفاصيل خطة متكاملة للمدى البعيد . وهذا يتطلب القيام باجراءات سريعـــة وضرورية لتحقيق اهداف الخطة وكماياتي :ـ (١)

١ ـ توفير كادر على مستوى الجامعة حيث لم تتوفر دراسة بهذا المستـــوى في القطر وفي هذا المجال ولذلك ارتأى المسؤولين آنذاك في المصلحـــة توفير هذا المستوى عن طريق البعثات الى الخارج والى الدول المتخصصـــه في هذه الدراسات،كما في دول اوربة وامريكة،وكذلك جمهورية مصر العربيـــة حيث لديها مثل هذا المستوى من الدراسة .

٢ ـ رفع المستوى العلمي والفني في قسم السياحة وادارة الفنادق بالجامعـــة المستنصرية لكي يساهم بتخريج كادر ادارى وفني متدرب في الخدمـــات الفندقيـــة .

٣ ـ تطوير وتوسيع المدرسة الفندقيـة في تلك الفترة لكي تكون قادرة علـــى تخريج مايقارب (٨٠٠) طالب سنويا، لكي تستطيع مواجهة الطلب علـــى هذا المستوى من الكادر الفني والذى يكون ٧١٪ من مجموع الطلـــب على الايدى العاملة للامدين ١٩٨٠ و ١٩٨٥ .

٤ ـ بما ان المدرسة الفندقيـة هي الجهة الوحيدة التي توفر الايدى العاملـــة الفنية ذات المستوى الوسط للقطاع الخاص والقطاع الاشتراكي على حـــد سواء ، فان هذا العدد (٣٩٨١) في عام ١٩٨٠،و(٧١٠١) فـــي

---

١ ـ د . مثنى طه الحورى ، تقرير غير منشور ، مصدر سابق .

عام ١٦٨٥ هو فعلاً اقل من الحاجة الفعلية،فلا بد من تنفيذ اجـــــراء ضروري يتمثل في انشاء مدارس فندقيـة اخرى في مناطق اخرى مـــن القطر (محافظة نينوى والبصرة مثلا) لتغطيـه حاجة القطر من الايـــدي العامله في هذا المستوى ، فاذا استطاعت المدرسة الفندقية فـــي بغداد ان تستوعب (٥٠٠ طالب) وجعل الدراسة سنتين تستطيـــع تخرج (٢٥٠ طالباً) سنويا بعد سنتين من تنفيذ التوسع في المدرســه ، وبتأسيس مدرستين في المنطقة الشمالية مثلا في الموصل، وفي المنطقـــة الجنوبيـــة (البصرة)،وباستيعاب (٣٠٠ طالبا) تستطيع تخريـــج (١٥٠ طالباً) سنويا في كل واحدة من المدرستين بعد سنتين مـــن تأسيسهما، وسيكون مجموع الخريجين (٥٥٠) طالباً من (الثلاث المـــدارس المشتركة) .(١) ان هذا العدد على رغم كبره وضخامة الاجراءات التي يجـــب ان تنفذ لتهيئته ، من تأسيس المدارس،وتوفير الكادر التدريسي ، ومتطلبـــات اخرى لا يمثل الحد الادنى للحاجة الملحة الى هذا النوع من المستـــوى الفني في المنشآت السياحية في القطر .

٥ - هذا فضلا عـن انه يجب توفير مستوى من الدراسة (تحت الثانويـــة)، اى مستوى الدراسة المتوسطه ضمن المدرسة الفندقيـة وتكون الدراســـة فيها بمرحلتين (متوسطة وثانوية) وبذلك يوفر كادر بمستوى اساسي .

٦ - انشاء مركز تدريبي متكامل مع وضع برامج تدريبية مكثفـه ومنظمة وتدريـــب مستوى غير الماهر لتأهيل المتخرجين فيه للعمل في المنشآت السياحيـــة في المستقبل .

٧ - بالاضافة الى ان اى تأخير في تنفيذ المشاريع السياحية الرئيسية سيضيـــف عبئا اخر على عاتق المؤسسة بحرمانها من فرص التدريب التي كانت ستتيحهـــا لها هذه المشاريع .

---

١ - د . مثنى طه الحوري ، مصدر سابق .

واعتماداً على تقديرات الطلب من قبل الشركة الاستشارية فقد تم توسيع الطاقات الاستيعابية للمنشآت والمرافق الخدمية لهذا القطاع خلال الفترة (١٩٧٦ ـ ١٩٨٥) متمثلة في عدد الاسرة للفنادق والدور السياحية • الا ان هذا التوسيع لم يتم كما خطط له، بل ان كفاءة التنفيذ لم تصل ابدا" الى ما هو مخطط ، وكما ياتي : ـ

أ ـ حيث بلغ عدد الاسرة المنفذة لهذه المرافق (١١٦٩٥) سريراً خلال الفترة (١٩٧٦ ـ ١٩٨٠) من اجمالي الاسرة المخططة لهذه الفتره والبالغ (٤٦٨١٣) سريراً،اى بعجز مقداره (٣٥١١٨) سريراً وبنسبة ٢٥٪ من المخطط وكما في الجدول رقم (٤٥) •

ب ـ اما الفترة (١٩٨١ ـ ١٩٨٥) فقد ارتفع عدد الاسرة المنفذة الى (١٧٠٤٨) سريراً من اجمالي الاسرة المخططة والبالغ (٤٨٥٩٠)، وبعجز مقداره (٣١٥٤٢) سريراً،وبنسبة (٩ ر ٦٤٪) من المخطط وكما في الجدول رقم (٤٦) •

وتدني نسب التنفيذ تشير الى ضعف الجهة المسؤولة عن التنفيذ من جهة، وميل خطط التطوير السياحي الى وضع اهداف طموحة جداً لاتستند الى واقع القدرات التنفيذية المتاحة في القطر من جهة ثانية •

اما من ناحية الطلب على القوى العاملة التي ستقوم بأدارة وتشغيل المرافق الاضافية وحسب المستويات المختلفة ايضا،يظهر العجز واضحاً في تهيئة الكوادر المدربة والمتخصصه كما في الخطة الرئيسية المذكورة •

ولو توفرت البيانات عن الايدى العامله حسب المستويات الدراسية المطلوبة ضمن الخطة حالياً، لسهلت علينا المقارنه ومعرفة مدى قدرة المؤسسة العامة للسياحة والمؤسسات التعليمية المتخصصه على تحقيق هذه التوقعات ، ولكن لو أجرينا مقارنة مع اعداد الخريجين من معهد بغداد للسياحة والفندقة والذى يهيىء مستوى (الثانوية والمتوسطة) اى (المستوى الماهر وشبه الماهر) والذى تعتبر المؤسسة العامة للسياحة هي الجهة المسؤولةعن ادارة هذا المعهد ، وكذلك خريجي قسم السياحة وادارة الفنادق في كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية بمستوى الجامعة (بكالوريوس) والمعهد العالي (مرحلة الدبلوم)

جدول رقم (٤٥)

مجموع الاسرة المخطط لها والمنفذة للفترة (١٩٧٦ ــ ١٩٨٠) موزعة على محافظات القطر وحسب نوع المرفق

المحافظة	درجة اولى	درجة ثانية	درجة ثالثة ورابعة	موتيل ودار استراحة	دور مؤجرة	دور وكابينات سياحية	مخيمات	مراكز اقامة جماعية	المجموع	المنفذ خلال ٧٦ - ٨٠	العجز في نهاية الفترة
اربيل	٦٠٠	٥٨٣	١٢٠٥	١٣٠	١٧٧٠	٦٢٠	٧١٠	٩٠٠	٦٤٦٨	٣٠٤٦	٣٤٢٢
انبار	٤٠٠	٩٠٠	١٨١٠	١٠٠	٣١٦٠	٢٤٧٠	—	١٨٠٠	١٠٦٤٠	٢٠١٤	٨٦٢٦
بابل	—	١٠٠	١٨٠	٥٠	—	—	—	—	٣٣٠	—	٣٣٠
بغداد	٥٢٥	١٢٧٥	٢٦٩٠	—	٥٥٠	٤٥٠	—	٢٠٠	٥٦٩٠	٢٠٩٢	٣٥٩٨
البصرة	٥٠٠	٧٦٠	٨٣٥	—	٥٠	١٠٠	—	١٠٠	٢٣٤٥	٤٠٠	١٩٤٥
ديالى	—	١٠٠	٣٣٠	٤٠	٥٠	٢٢٠	—	١٥٠	٨٩٠	—	٨٩٠
دهوك	—	١٠٠	٥١٠	١٠٠	١١٩٠	٣٨٠	٦٣٠	٧٠٠	٣٦١٠	١٧٨٧	١٨٢٣
كربلاء	—	٧٠	١٣٠٠	٤٠	٢٨٠	٤٠٠	—	٥٠٠	٢٥٩٠	٦٢٦	١٩٦٤
النجف	—	١٠٠	١١٦٠	—	—	—	—	—	١٢٦٠	٥٤٦	٧١٤
صلاح الدين	—	٦٠٠	١٨٠٥	—	٦٠٠	٦٠٠	—	٤٠٠	٤٠٠٥	٥٦٠	٣٤٤٥
التأميم	١٠٠	١٢٠	٣٧٠	—	—	—	—	—	٥٩٠	١٢٢	٤٦٨
ميسان	—	١٠٠	١٦٠	٣٠	—	—	—	—	٢٩٠	—	٢٩٠
المثنى	—	—	٤٠	—	—	١٥٠	—	—	١٩٠	—	١٩٠
نينوى	٢٠٠	٦٢٥	٦٧٠	٨٠	٣٠٠	٤٠٠	—	٣٠٠	٢٥٧٥	٨٠	٢٤٩٥
القادسية	—	١٠٠	١٣٠	—	—	—	—	—	٢٣٠	—	٢٣٠
سليمانية	—	٢٦٥	٣٨٥	١٥٠	٩٠٠	٧٥٠	٩٠٠	١٠٥٠	٤٤٠٠	٣٩٢	٤٠٠٨
ذي قار	—	—	١٢٥	٣٠	٥٠	٣٠٠	—	١٠٠	٦٠٩	٣٠	٥٧٥
واسط	—	—	١٩٠	١٥	—	—	—	—	١٠٥	—	١٠٥
المجموع	٢٣٢٥	٥٧٩٨	١٢٧٩٥	٧٦٥	٨٨٥٠	٦٨٤٠	٢٢٤٠	٦٢٠٠	٤٦٨١٣	١١٦٩٥	٣٥١١٨

المصدر : المؤسسة العامة للسياحة / خطة التطوير السياحي للسنوات (١٩٧٦ ــ ١٩٨٠) .

جدول رقم (٤٦)

مجموع الاسرة المخطط لها والمنفذة للفترة (١٩٨١ ـ ١٩٨٥) موزعة على محافظات القطر وحسب نوع المرفق

المحافظة	درجة اولى	درجة ثانية	درجة ثالثة ورابعة	موتيل او دار استراحة	دور مؤجرة شقق	دور سياحية وكابينات سياحية	مخيمات	مراكز اقامة جماعية	المجموع	المنفذ خلال ٨١-٨٥	العجز في نهاية الفترة ٨١-٨٥
اربيل	٢٠٠	٧٥٢	٩٠٠	١٠٠	٢٢٠٠	٩٠٠	١١٠٠	١٥٠٠	٧٦٥٢	٢٦٩٢	٤٩٦٠
انبار	٤٠٠	١١٠٠	١٣٥٠	٢٠	٢٦٠٠	٢٦٥٠	—	٢١٠٠	١٠١٢٠	٢١٤٦	٨٧٧٤
بابل	—	١٠٠	١٥٠	—	—	—	—	—	٩٥٠	١٢	٩٣٨
بغداد	١٧٣١	١٢٧٠	٢٢٣٢	—	٢٣١	٢٨٤	—	٣٠٨	٧١٥٦	٢٩٨٤	١١٠٧٢
البصرة	٥٣٩	٥٧٧	١١٥٤	—	٧٧	٥٣٩	—	٧٧	٢٩٦٣	٤٧٢	٢٤٩١
ديالى	—	٥٠	٣٠٠	٥٠	٥٠	١٠٠	—	١٠٠	٦٠٠	٢٨	٥٧٢
دهوك	٢٠٠	٣٠٠	٤٠٠	—	١٣٠٠	٨٥٠	٧٠٠	١١٠٠	٤٩٠٠	١٣٥٤	٣٥٤٦
كربلاء	—	١٥٠	٣٥٠	—	٥٠	١٥٠	—	٥٠	٧٥٠	٦٥٠	١٠٠
النجف	—	—	—	—	—	—	—	٢٠٠	٢٠٠	٦٩٢	٤٩٢
واسط	—	١٠٠	١٨٠	—	—	—	—	—	٢٨٠	١٠٠	١٨٠
صلاح الدين	—	٢٠٠	٦٠٠	—	٤٠٠	٤٠٠	—	—	١٦٠٠	٥٢٠	١٠٨٠
التأميم	١٠٠	١٠٠	٣٠٠	—	—	—	—	—	٥٠٠	١٠٦	٣٩٤
ميسان	—	٥٠	١٥٠	—	—	—	—	—	٢٠٠	—	٢٠٠
المثنى	—	١٠٠	١٠٠	٢٥	—	١٥٠	—	—	٣٨٥	٧٠	٣١٥
القادسية	—	٥٠	١٥٠	٢٠	—	—	—	—	٢٢٠	١٠٢	١١٨
نينوى	٣٨٤	٤٢٣	٨٤٧	—	—	—	—	—	١٦٥٤	١٠٨٧	٥٦٧
السليمانية	٢٠٠	٦٠٠	١٣٠٠	١٥٠	١٦٠٠	٢١٥٠	١٣٠٠	١٢٥٠	٨٦٥٠	٧٣٥	٧٩١٥
ذي قار	—	١٠٠	١٠٠	١٠	٥٠	١٠٠	—	٥٠	٤١٠	١٩٨	٢١٢
المجموع	٣٧٥٤	٦٠٢٢	١١٥٦٣	٢٨٥	٨٥٥٨	٨٣٧٣	٣١٠٠	٦٨٣٥	٤٨٥٩٠	١٧٠٤٨	٣١٥٤٢

المصدر : المؤسسة العامة للسياحة ـ خطة التطوير السياحي للسنوات (١٩٨١ ـ ١٩٨٥) .

والجهة المسؤولة عن تهيئة هذا المستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكما في الجدولين رقم (٤٧) و (٤٨) لاستطعنا ان نستنتج ما ياتي :-

١ - في الخطة القريبة المدى اى لغاية عام ١٩٨٠، لم تستطع المؤسسات التعليمية من توفير مستوى الجامعة لعدم توفر مثل هذا المستوى في القطر اصلا" .

وقد توفر هذا المستوى من الدراسة في القطر عام ١٩٨٠ * واول دفعه تخرجت منه في حزيران عام ١٩٨٢، وبمعدل ٣٥ طالباً سنوياً ولغايه عام ١٩٨٥ وبنسبة ٤١٪ من المخطط، في حين مؤشرات الخطة تتطلب توفير (٤٠) طالباً سنوياً بهذا المستوى كحد اعلى منذ الامد الاول للخطة، وهذا بالطبع يعد انحرافاً عن الخطة اصلا" .

٢ - توفير العدد المطلوب من مستوى المعهد العالي (الدبلوم)، وذلك لأن طاقة هذا المعهد بتخريج بمعدل (١٠٠ طالب) سنوياً، ساعد على توفير مثل هذا العدد الذى يوفر المستوى الادارى العالي وبنسبة عالية للأمديين من سني الخطة، حيث كانت نسبة تحقيق الهدف ٢٠٧٪ لغاية عام ١٩٨٠ وبنسبة ٩٦٫٨٪ لغاية عام ١٩٨٥ .

٣ - طاقة معهد بغداد للسياحة والفندقة محدودة حتى بعد التوسع الذى تم في المدرسة سابقا ، وباستشارة خبراء منظمة العمل الدولية ، حيث كانت امكانية المعهد القصوى (١٠٠) خريج سنويا وبعد التوسع والتطور المستمر في زيادة قبول الطلبه اصبح الحد الاعلى لتخريج الطلبه هو (٢٠٠ طالب) سنويا ، في حين مؤشرات الخطة تتطلب توفير (٨٠٠ طالب)

---

* تم توفير هذه الدراسة وبمستوى البكالوريوس ولاول مرة في القطر بجهود استثنائية ودؤوبه ومخلصه من قبل اساتذة القسم (في مقدمتهم الدكتور مثنى طه الحورى) رئيس قسم السياحة وادارة الفنادق (آنذاك)، وعميد كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية حاليا) لتوفير الكادر المتخصص وبهذا المستوى من الدراسة الاكاديمية لسد الحاجة الملحه (عددا وتوقيتا) . ان هذه الجهود التي تكللت بالنجاح تؤشر بوضوح تصدى الجهات المختصه في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الى مشكلة توفير العماله المتخصصه لهذا القطاع وبمستوى يفوق ما قدمته المؤسسة العامة للسياحة من خلال معهد بغداد للسياحة والفندقه .

جدول رقم (٤٨)

كفاءة المؤسسات التعليمية المتخصصة في توفير الاعداد المتوقعة من الايدي العاملة للقطاع السياحي الاشتراكي ولغاية عـــام ١٩٨٥

مستوى الدراســة	العدد المستهدف تحقيقــه (١)	العدد الذي تم توفيره من قبل مؤسسات الدولـــة التعليمية (٢)	كفاءة تحقيق الهدف ٢/١ %
جامعــة معهد عالي	٣٣٨ ٨٤٤	١٣٩ ٨١٧	٤١ر١ ٩٦ر٨
المجمـــوع	١١٨٢	٩٥٦	٨٠ر٨
ثانويـــة تحت الثانوية	٧١٠١ ٧٢٤٢	٥٨٧ ٣٣٩	٨ر٢ ٤ر٦
المجمـــوع	١٤٣٤٣	٩٢٦	٦ر٤
المجمـوع الكلي	١٥٥٢٥	١٨٨٢	١٢ر١%

المصدر : نظم الجدول واحتسبت النسب من قبل الباحثة اعتمادا " على ارقام الجدولين رقم (٣٣) و (٣٤) و (٣٨) و (٤٤) .

جدول رقم (٤٧)

كفاءة المؤسسات التعليمية المتخصصة في توفير الاعداد المتوقعة من الايدي العاملــــة للقطاع السياحي الاشتراكي ولغاية عـام ١٩٨٠

مستوى الدراسة	العدد المستهدف تحقيقــه (١)	العدد الذي تم توفيره مـن قبل مؤسسات الدولـــة التعليمية (٢)	كفاءة تحقيـــق الهدف ٢/١ %
جامعــة معهد عالي	١٩١ ٤٩٢	صفـر ١٠١٩	صفـر ٢٠٧
المجمـــوع	٦٨٣	١٠١٩	١٤٩
ثانويـــة تحت الثانويـــة	٣٩٨١ ٤٠٨٣	١٨١ ٢٤٢	٤ر٥ ٨ر٣
المجمـــوع	٨٠٦٤	٥٢٣	٦ر٤
المجموع الكلي	٨٧٤٧	١٥٤٢	١٧ر٦%

المصـدر : نظم الجدول واحتسبت النسب من قبل الباحثة اعتمادا " على أرقام الجداول المرقمة (٣٣) و (٣٤) و (٣٨) و (٤٣) .

سنويا بهذا المستوى • نلاحظ تدني نسبة التحقق بشكل كبير جداً، ولم يتجاوز ٤ر٦٪ من العدد المخطط للامدين من سني الخطة وهذا يرجع الى عدة اسباب منها :ـ

أ ـ ففي السنة الاولى من الخطة (١٩٧٧) تم تخريج (٥١) طالباً فقط، وهي تشكل الدورة الاولى المتخرجه من هذه المدرسة،وهذا يعني تأخر في تنفيذ متطلبات الخطه اصلا" •

ب ـ هذا بالاضافة الى تقليص اعداد الطلبه الذين تقدموا الى المعهد في السنة الثانية من افتتاح المعهد الى (٩) طلاب فقط و (٣٤) طالباً للسنة (١٩٧٦ ـ ١٩٧٧) وهذا ايضا يؤثر على تحقيق اهداف الخطة المرسومة •

جـ ـ من النقطة السابقة تؤكد على عدم وضوح صورة المهن الفندقية ووجود رواسب اجتماعية متخلفه لدى معظم المواطنين، مما يؤثر على اندفاع ابنائهم للتسجيل في مثل هذه المدارس •

د ـ لغرض تخريج عدد اكبر من الطلاب بهذا المستوى،كان من الضروري ان تكون مدة الدراسة والتدريب في هذا المعهد سنتين فقط، ولسنا في حاجة الى نظام تعليمي وتدريبي طويل الامد على الاقل للمدى القريب من الخطة •

٤ ـ عدم الاستمرار في توفير مرحلة دراسية بمستوى (المتوسطة) لتخريج كادر اساسي ومتدرب،حيث تم قبول الطلبه بهذا المستوى لثلاث سنوات لغرض تهيئتهم لمؤتمر عدم الانحياز في عام ١٩٨٢، وذلك للسنوات الدراسية (١٩٧٧ ـ ١٩٧٨) و (١٩٧٨ ـ ١٩٧٩) و (١٩٧٩ ـ ١٩٨٠) ولذلك ارتفع اعداد الطلبه المقبولين خلال هذه السنين، وكذلك ارتفاع عدد الطلبه الخريجين من المعهد للسنوات (١٩٨٠ و ١٩٨١ و ١٩٨٢ و ١٩٨٣)، في حين أن من المهم والضروري، الاستمرار في قبول الطلبه بهذا المستوى من خريجي الدراسة الابتدائية، او حتى الراسبين في السادس الابتدائي، لغرض خلق كادر اساسي، لاسيما والمنشآت السياحية في حاجة كبيرة لهذا الكادر، بدلا من الاعتماد على قوة عمل غير عراقية لتغطية النقص في هذا الكادر •

٥ — عدم انشاء المدارس الفندقية المخطط لانشائها، وذلك لتغطية القطـــر بأعداد كافيه من ذوى الاختصاص بالحقول السياحية والفندقية،وعلى اساس انشاء هذه المدارس في محافظة البصرة واخرى في محافظة نينوى * مما جعـــل من المستحيل تحقيق هذه الاعداد المطلوبة حسب الخطة بهذا المستـــوى الذى يمثل الحد الادنى من العدد الحقيقي الواجب توفره لمنشآتنــــا السياحيـــة •

٦ — عدم استقرار المركز التدريبي الذى تمت اقامته لغرض التدريب السريـــع والمكثف للعاملين في هذا المجال لغرض تأهيلهم ورفع كفاءة ادائهـــم في العمل — وكما رأينا في المبحث السابق — ان التذبذب في البرامـــج التدريبية للمركز، وغلقه وفتحه بين فترة واخرى، وعدم التنسيق بين الجهـــات المسؤولة عن التدريب في المؤسسة، والابتعاد عن الهدف الذى انشيء هـــذا المركز من اجله، كل هذا يجعل من الصعب تحقيق الاهداف المرجوه في الخطه مما تقدم يبين لنا كفاءه المؤسسات التعليميه المتخصصه، في تهيئه العدد المطلوب مـــن المستويين (الجامعه والمعهد العالي) وتحقيق جزء كبير من اهداف الخطه ، حيث كانت كفاءه تحقيق الهدف للامد الاول ولغايه عام ١٩٨٠ (١٤٩ ٪) اما الامد الثاني (٨ ر٨٠ ٪) من اجمالي الحاجة للعدد المطلوب على مستوى الجامعة والمعهد العالي، هـــذا من ناحية ، اما من ناحية اخرى هو مدى استيعاب منشات القطـــاع السياحي الاشتراكي لهذا الكادر المتخصص والمؤهل للعمل السياحـــي وتظل مسؤولية المؤسسة العامة للسياحة في كيفية الاستفادة من هـــذا العدد واستثماره بشكل كفوء وكسبهم للعمل في الفنادق والمنشات التابعـــة لها والاستفادة من خدماتهم بدلا من تسربهم الى دوائر اخرى او الـــى منشات القطاع الخاص اما فيما يخص الجزء الذى على المؤسسة العامـــة للسياحة توفيره من الكادر بمستوى (الثانوية والمتوسطة) والذى تكـــون

---

* تم تهيئه معهد نينوى للسياحة والفندقـة في كانون الاول ١٩٨٨ اى بعـــد عشر سنوات تقريبا من السنة الاولى لتنفيذ الخطة عام ١٩٧٧ •

نسبه الحاجة اليه ٧١٪ من مجموع الطلب على الايدي العاملة لكل سني الخطة وذلك لحاجة منشآت والمرافق السياحية الى هذا الكادر بشكل كبير جداً ، حيث نرى القصور واضحاً، حيث لم تتجاوز نسبة التحقق ٤ر٦٪ للامدين من الخطة، بالرغم من ان مسؤولية المؤسسة كاملة ومباشرة على معهد بغداد للسياحة والفندقة •

الامر الذي ادى الى هبوط في كفاءة تحقيق الاعداد المطلوبة النهائية من الأيدي العاملة من ٦ر١٧٪ في عام ١٩٨٠ الى ١ر١٢٪ في عام ١٩٨٥ كما في الجدولين رقم (٤٧) و(٤٨) والذي جاء ايضا من هبوط في توفير مستوى الجامعة والمعهد العالي من ١٤٩٪ في عام ١٩٨٠، الى ٨ر٨٠٪ في عام ١٩٨٥ ، ولكن السبب الرئيسي في هذا الانحراف في كفاءة التحقيق، يعود الى عدم قدرة المؤسسة من دفع معهد بغداد للسياحة والفندقه، لتجاوز نسب التحقيق الواطئه جدا والتي استمرت كما هي عليه خلال خمس سنوات، رغم تعاظم الحاجة الى هذا الكادر •

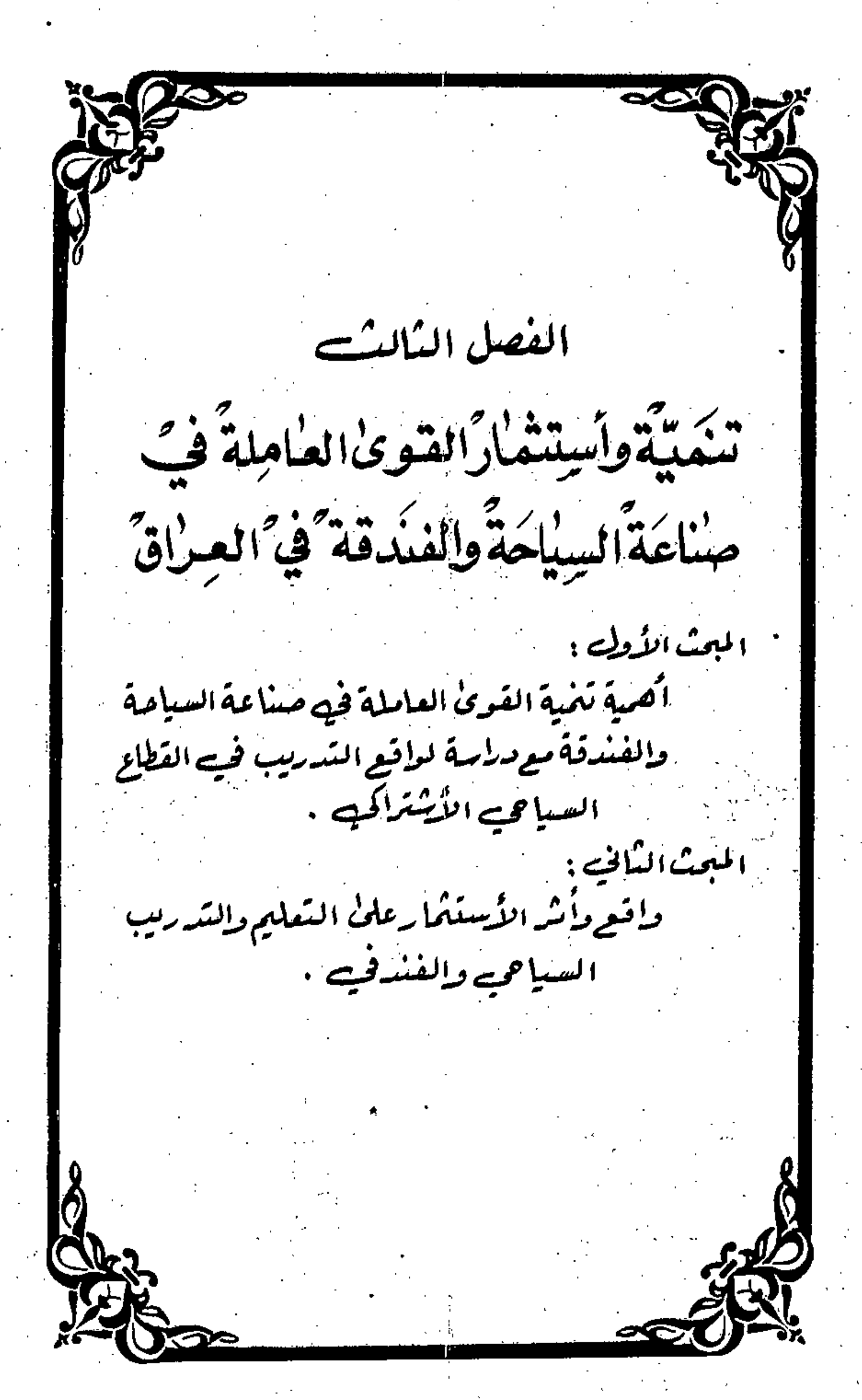
مما تقدم تتوضح لنا اسباب القصور في بناء العرض من قوة العمل المتخصصه السياحية والفندقية التي لم تتماشى مع الزيادة في الطلب على قوة العمل المتخصصه، نتيجة التطور الحاصل في القطاع السياحي بشكل عام، وفي صناعة الفندقه بصورة خاصة • وهنا تبرز ثلاث نقاط من الواجب التطرق لها للوقوف على اسباب عدم استطاعة المؤسسة في توفير وتحقيق اهداف الخطة من الايدي العامله في القطاع السياحي الاشتراكي •

النقطة الاولى :ـ هي ان من بين ابرز جوانب القصور في عملية تخطيط المهارات التي تضمنتها خطة المسح السياحي وفيما يخص تحديد الاحتياجات من القوى العاملة، وخطة التدريب السياحي والفندقي ، هو عدم توفر الوقت الكافي بين اجراء توقعات الطلب على القوى العاملة وحسب المستويات المختلفه ، وبين نشوء الحاجة لها (النمو السريع في القطاع السياحي بشكل عام، وفي صناعة الفندقة بشكل خاص خلال سني الخطة)، بحيث لايتيح ذلك المجال لمؤسسات التعليم واجهزة التدريب، توفير تلك الاحتياجات ، خاصة اذا اخذنا بنظر الاعتبار عدم توفر مستلزمات العملية التدريبية والتعليميه، من خبرات، وقدرات تدريبية وتدريسية، والاجهزة والابنيه اللازمة لعمليات التعليم والتدريب ، كل ذلك يحد من مواجهة

متطلبات القوة العاملة في السياحة، وامكانيـــة توفيرها بالعدد المطلوب، وبالمستويـات المختلفة، وبفترات زمنيـة قصيرة •

اما النقطة الثانية : ـــ فهي ان ارقام الخطـة قابلة للتعديل المستمـــــر بتاثير من القرارات السياسية والتحولات الاقتصادية وغيرها من الظروف التي يمـــــر بها القطر بشكل عام، والقطاع السياحي بشكل خاص، والتي تحمل تأثيراً مباشـــــراً على حجم ونوعيـة الطلب، وبالتالي على حجم ونوعيـة الخدمات السياحية والفندقيـــة الواجب توفيرها، وان هذا التعديل يجب ان يواكبه تحديل في المؤشرات الخاصـة بتأهيل وتدريب الكوادر اللازمـة لادارة وتشغيل المنشآت السياحية • ولكن نلاحـــظ ان المؤسسة العامة للسياحة لم تقمْ بأي اجراء او دراسة علمية لمتابعة امكانيـــة تحقيق هذه الارقام من القوى العاملة ومدى ملاءمتها للواقع الذى تعيشه المنشـــآت السياحية ومتابعة الانحرافات عن التوقعات وتحليلها، وصولا الى الاعداد التي يمكـــن توفيرها وبشكل ادق • الا ان هذه الحالة لم تتوفر، ولا زالت المؤسسة تعانـــــي من نقص كبير في مثل هذه الدراسات •

اما النقطة الثالثة : ـــ والتي تمت الاشارة اليها سابقا ، فهي ان المؤسســـة (المصلحة آنذاك ، والمديرية الآن) لم تستطع ان تواكب الطلب المتزايد على توفيـــر الايدى العاملة بمستوى خريجي معهد بغداد (في حين استطاعت الجامعـــة توفيـــر العدد المطلوب وبكفاءة عالية) ولم تقمْ بما كان سيحقق لها الارتفـــاع بمستوى وكفاءة تحقيق العدد المطلوب، حيث استمرت النسبة واطئه جدا على امتـــداد سنوات الخطة (٤ر٦٪) فقط رغم توفر الامكانات للارتقاء بهذه النسبـــــه ولو قليـــــلا" •



الفصل الثالث

تنمية واستثمار القوى العاملة في صناعة السياحة والفندقة في العراق

المبحث الأول :

أهمية تنمية القوى العاملة في صناعة السياحة والفندقة مع دراسة لواقع التدريب في القطاع السياحي الأشتراكي .

المبحث الثاني :

واقع وأثر الأستثمار على التعليم والتدريب السياحي والفندقي .

المبحث الاول :

أهميـــة تنمية القوى العاملة في صناعة السياحة والفندقـــة
مع دراسة لواقع التدريب في القطاع السياحي الاشتراكي في العراق •

لاشك ان الاستثمار الحقيقي للموارد البشريه في البلدان المتقدمة او النامية على حد سواء لايتحقق الا بقدرتها على الاستخدام الامثل لقدرات الافراد فيهمـا ، وبالتالي فأن جزءاً من التنمية الاقتصادية في الدول هو عبارة عن نتائج تلـك الجهود المبذولة في سبيل تنمية الافـراد • (١)

وان قضية تنمية الموارد البشرية اصبحت عملية ضخمة لاعادة تشكيل الانسان علـى نطاق واسع وعلى نحو اكثر ايجابيـة

ويجب ان نميز بين ثلاثة مفاهيم متقاربة من حيث الدلالة والتي تكـون المقومات الاساسية في تنمية الموارد البشرية وهي :ـ

(١) التعليم (Education) واعتباره العملية المتميزة بالعموميـة (Generality) والرسمية (Formality) التي يتزود الانسـان بموجبها بمعلومات تفسيرية وتعليمية عامة بحيث تصبح القاعدة العريضة التي يستنـد عليها الانسان في معرفة الاشياء والظواهر والنظريات والمبادئ والقيم التي تساعده على مشاكله اليومية او مجابهة المواقف المختلفة عبر حياته •(٢)

(٢) التدريـب : (Training) وهو اكثر تخصصا ، ويدور فـي نطاق أضيق او اكثر تحديدا من التعليم ، أذ يهدف الى اتقان العملية بذاتهـا

---

(١) د • عبد العزيز تقي ود • علي عسكر ، مجلة التنمية الادارية ، المنظمـة العربية للعلوم الادارية ، العدد الثاني ،عمان ،الاردن ١٩٨٧ ،ص ٣٣ •

(٢) صدق جميل الحبيب ، التعليم والتنمية الاقتصادية ، دار الرشيـد للنشـر • بغداد ، ١٩٨١ ،ص ١٠

وهناك من يعرف التدريب على انه شامل للفعاليات التي تهدف الى تحسين الاداء في العمل .(١)

ولكن هذا التعريف يقتصر على تحسين الاداء،الا ان التدريب يمكن ان يمتد ليشمل تغيير وجهات النظر والاتجاهات لدى الافراد ، وانه من الممكن القول بأن التدريب له علاقة بالاداء المباشر للعمل ، ولكنه يستطيع ايضا ان يكون موثرا في تغيير الاتجاهات(٢) وبالاضافة الى التعريف السابق فالتدريب ايضا يزيد من المعرفة والمهارات(٣) فالتدريب اذن هو عملية منظمة ومستمرة تهدف الى زيادة معارف ومعلومات الموارد البشرية العاملة وتنمية قدراتها وصقل مهاراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها ورفع كفاءة ادائها من خلال اطلاق طاقاتها الكامنة واستثمارها وتطوير اساليب ادائها للعمل بما يحقق اهدافها واهداف المنظمة في الوقت نفسه .

(٣) تنمية القدرات (Development) : المتعلقة بزيادة قدرات الانسان لتحسين مكانته الوظيفية او الاداء واجبات اضافية او القيام بمسؤوليات اكبر ، وهي عملية دائمة للتدريب من شأنها ان تمد الانسان بالمعرفة والمهارة وبعد النظر والبصيرة .

فالعلاقة بين التعليم والتدريب وثيقة جدا حيث يقال ان التدريب يبدأ حيث ينتهي التعليم .(٥)

---

(١) Leonard Nadler; Developing Human Resource , New York , Gulf Pub 1970 , P.40.

(٢) E.J. singer; Training in industry and Commerce , London, Lowrence Bros Ltd. 1969 , P.40.

(٣) Edwin, B. Flippe; Principles of personal mangement; New York, MCGraw , Hill Inc 1971 , P. 194

(٤) جاسم محمد الذهبي ، مجلة النفط والتنمية ، العدد الرابع ، ص١٩٨٥ ، ص٣

(٥) المصدر نفسه ، ص٣

فالاهتمام يجب أن يتركز على نوعيـة التعليم وانماء الشخصية المتكاملـة التي لديها القابلية على مواجهة التغييرات والتكييف مع متطلبات المستقبل • هـذا من جهه ، ومن جهه اخرى التأكيد على اهمية برامج التدريب المصاحبه للتعليـم والمتكررة بمستويات مختلفة لكي تغذى قطاعات التنمية وما تحتاجه من قدرات ومهارات متطورة [١] وتنطلق ستراتيجية تنمية القوى العاملة من كونها جزءاً من عملية مستمـرة ومتجددة لتنمية القوى البشرية ومن هذا المنظور تتصل ستراتيجية تنمية القـوى العاملة بسياسات التعليم والتدريب [٢] ولذلك فلم يعد ينظر الى التعليم او التدريب على انه نوع من الخدمة تقوم في عزلـه عن العملية الاقتصادية ، وانما اصبـح ينظر اليه على انه (استثمار) وانه والنشاط الاقتصادى وجهان لعملة واحـدة يستهدفان النهوض بمستوى حياة الفرد والمجتمع [٣]

لاشك ان التنفيذ الناجح لخطط التنمية السياحية يعتمد بشكل كبيـر على العنصر البشرى ومدى قدرته وكفاءته في فهم وتطبيق بنود الخطة ، ولقـد اثبتت الدراسات ان العنصر البشرى هو أهم عناصر ادارة المشروعات سيما ان نجـاح السياحه يتوقف على كفاءتـه في تحقيق اهدافها ، فقد نجد من السهل مثـلا ان نضع تشريعات سياحية على اعلى مستوى وهو ممكن ومتيسر جدا وذلك بالاستئناس بالتشريعات في البلاد الاخرى • او ان نبني تجهيزات سياحية بتكاليف باهضـه جداً ،ولكن لا نستطيع ان نعـد اى بلد سياحيا مع وجود هذه المقومات،مالـم يتوافر له العنصر البشرى الكفء • فالواجب يتطلب اذن ان نوجه خططنا وجهـات اخرى او ان نبدأ بتخطيط سياحي متكامل يعمل على ايجاد وتوفير هذا العنصـر

---

(١) عبد الملك حمر ، العماله ومتطلبات التنمية ، ١٩٨٤ ، ص ٢٩•

(٢) ستراتيجية تنمية القوى العاملة ، مكتب العمل العربي ، منظمة العمـل العربية ، ١٩٨٥ ، ص ١٩ •

(٣) د • حسين الدورى ، الاعداد والتدريب الادارى بين النظرية والتطبيـق مطبعة العاصمة بالقاهرة ، ١٩٧٦ ، ص ١٥ •

البشرى المتخصص الى جانب العمل على توفير التجهيزات السياحية ومتطلباتهـا الاخرى • ولاشك ان هناك وسائل كثيرة تعمل متظافره على خلق العاملين الاكفـاء •[1] ولقد اثبتت التجارب في العديد من الدول، ان التدريب من حيث هو تنميـة للقوى العاملة، هو افضل السبل لتحقيق الاستفادة القصوى من العنصر البشرى من اجل تحقيق الاهداف التنمويـة الموضوعـة •

فالمنشآت السياحية ليست منشآت معزوله عمن يديرها ويشغلها وجاذبية هـذه المنشآت لاتكمن في ديكورهـا وخدماتها فقط بل ايضاً في القائمين على الخدمـة فيهـا •

والتأهيل والتدريب وان كانا اهم المشاكل الرئيسية للدول النامية، فانهمـا في صناعة السياحة يكتسبان عمقا اضافيا وبعدا جديدا نتيجة الاهميه المتعاظمـة للعلاقات الانسانية في العملية السياحية •
فصناعة السياحة بالذات من اكثر الصناعات المعاصرة قدره على اتاحة الفـرص الواسعة لاستثمار القوى البشرية، اذ اننا نعلم ان اية عملية انتاج يرافقهـا علاقات واساليب وقوى تسمى على التوالي علاقات الانتاج واساليب الانتاج وقـوى الانتاج، وتختلف العلاقات الانتاجية من مجتمع لآخر وكذلك اساليب الانتـاج ولكن العنصر الضرورى كشرط اساسي لأى انتاج مهما كان وفي اى مجتمع او بلـد هو قوى الانتاج التي تتكون من الطرفين الاساسيين هما الانسان والآلة، او الادوات التي يستعملها الانسان، وواضح ان الالات تكثر وتتعقد عندما نكون بصدد صناعة السيارات او الالكترونيات مثـلا، ولكن الحال يختلف في صناعة السياحه ومشروعاتها[2]

---

(١) مجلة السياحه العربية، اهمية الدورة التدريبية للعاملين في القطـاع السياحي العدد (٢٨)، كانون الثاني ، شباط ١٩٧٢، ص ٥١

(٢) مجلة السياحة العربية، العدد (٥٣)، ١٩٧٦، ص ٢٦ •

كون الصفحة السياحية سلعة خدمات تتميز بدور العنصر البشرى فيها ، وكـــون المشروعات السياحية المختلفة في حاجه الى اعداد كبيره من الايدى العامله بالمقارنـه مع اية مشروعات صناعية اخرى • ففي الفنادق نلاحظ انه بقدر ما تزداد نسبـة الموظفين والعاملين الى مجموع الاسرة بقدر ما يرتقي التصنيف والدرجة وتتوفـر الخدمة الجيدة . ولأن السياحة صناعة ، فانها تحتاج الى من يتقن هذه الصناعـة ، اى الى العامل السياحي الماهر الذى يعرف كيف يستقبل السائح ، وكيف يحسـن معاملته ، وبالتالي كيف نجعله الى جانبنا ، بل كيف يتفهم قضايانا ويصبـح خير سفير لنا • وفي السنوات الاخيرة تحولت الاشكال التقليدية للسياحة ، نتيجـة للتغيرات العميقه التي دخلت على البناء الاقتصادى والاجتماعي للامم ، فنجـم عن ذلك تغييرات واجراءات متنوعـة في الايواء ، والاطعام والنقل ووسائل البيـع وعمليات الرحلات • وكما ان حاجات الجمهور المسافر قد جلبت معها لهـذا العمل مهمات وخدمات لم تكن موجودة من قبل ، وكل هذه الخدمات تحتاج الـى جهاز وظيفي كفء ذى معرفـه متخصصه ملائمـة • فلم يعد كافيا ان يكـون موظف السياحة موظفاً تتوافر فيه رغبـة العمل ولديه معلومات عامة طيبه ، بـل ان العمل السياحي اخذ يتطلب تدريباً مختصاً يؤهل هذا الموظف لتولـي المسؤوليات التي تقع على كاهله في حقل السياحة والفندقـة •

وقد تنبهت بعض الاقطار العربية لهذه الحقيقة فبادرت في أنشاء المعاهـد والمراكز التدريبية المتخصصه لتهيئة الكوادر السياحية والفندقية • والجدول رقم (٤٩) يوضح اعداد المدارس والمعاهد والمراكز التدريبية في الوطن العربي •

جدول رقم (٤٩)

عدد المدارس والمعاهد والمراكز السياحية والفندقية في الوطن العربي

القطر	عدد المدارس والمعاهد والمراكز	الملاحظات
المغرب	٥	كلية ومدرستان للفندقة والضيافة ومركزان تدريبيان
تونس	٦	(٣) مدارس فندقية و (٢) مركز تأهيلي فندقي ومعهد مهني
لبنان	٤	كلية ومدرستان للفندقة والسياحة ومعهد سياحي
مصر	٥	كليتان للسياحة والفندقة ومعهدين للسياحة والفنادق ومركز تدريبي
العراق	٥ *	قسمان للسياحة وادارة الفنادق الاول ضمن كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية والثاني ضمن معهد الادارة التقني ومعهد بغداد للسياحة والفندقة ومركز تدريبي
الجزائر	٤	(٢) معهد تقني فندقي و (٢) مركز تدريبي فندقي سياحي
البحرين	١	مركز للتمويل والفندقة
المجموع	٣٠	

المصادر :-

(١) مجلة السياحة العربية - العدد ٤٠ - كانون الثاني - شباط - ملحق ابحاث - ١٩٧٨ - ص ٩ - ١٢

(٢) مكتب العمل العربي ، ندوة ستراتيجية القوى العاملة ١٩٨٢/ - ص ١٢٤

(٣) معلومات شخصية للدكتور مثنى طه الحوري

* افتتح معهد نينوى للسياحة والفندقة في ١٩٨٨/٨/٦ وسوف يبدأ التدريس فيه مع بداية العام الدراسي ١٩٨٨ / ١٩٨٩

دور المؤسسة العامة للسياحة في تنمية القوى العاملة في القطاع السياحي :ـ

أبتداءً يجب ان نذكر، ان بعض الوزارات والموءسسات تشترك مع الموءسسه العامه للسياحه في مسوءلية اعداد وتهيئة الكوادر السياحية والفندقية فوزارة التعليم العالي والبحث العلمي تساهم مساهمة فعاله في هذا الميدان من خلال قسم السياحة وادارة الفنادق في كليـة الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية، وقد وضحنا ذلك في المبحث الثاني من الفصل الثاني من الرسالة ، وعليه فسنتناول هنا مسوءلية الموءسسة العامة للسياحة في هذا الميدان •

بالنظر لحداثـة العمل في القطاع السياحي في القطر لما ادخلته الثـورة على هذا القطاع من تطور ونمو سريع في كافة مجالاته برزت قضية التدريب والتعليم السياحي كحاجة ملحه وضروريه لا يمكن بدونها الوصول بمستوى الخدمات المقدمـة في السياحة الى ما يوازي المشاريع التي تنفذ في هذا القطاع ، فالمطلـوب اذن هو احداث تحرك كبير في عملية التدريب بما يتلاءم ومتطلبات عمل الموءسسة والخطة العامة للسياحة في القطر • فالجهة المسوءلة مركزيا عن تنفيذ خطة التدريب السياحي في الموءسسة هي (قسم التطوير الاداري) ضمن دائرة التخطيط والمتابعة في الموءسسة بالتعاون مع قسم التدريب التابع الى مديرية الشوءون الفنية في تنفيذ البرامج التدريبية لكوادر الموءسسة والمنشآت التابعة لها • اما بداية الاهتمام بتشكيل جهة خاصة للتدريب فكانت عام ١٩٧٥ حيث تشكلت شعبة التدريب بكادر بسيط يوءدي مهام قسم التطوير الاداري الان[1]، وتظهر اهمية هذا القسم من خلال المهمات التي يقوم بها واهمها :ـ

١ ـ الاشراف المباشر على ادارة المعاهد والمدارس والمراكز السياحية وتنفيذ قانون المعاهد المرقم (١٢٠) في عام ١٩٧٨ وتوفير متطلباته •

٢ ـ وضع الاسس والقواعد للسياسات التدريبية لكافـة الكوادر العاملة في حقل السياحة والفندقـة •

---

(١) مصلحة المصايف والسياحة ، شعبة التدريب ، مذكرة حول تشكيل شعبة التدريب عام ، ١٩٧٥ •

٣ ـ تنفيذ اهداف المؤسسة في مجال التعليم السياحي والفندقي واعداد الكوادر المؤهلة لادارة منشآتها المختلفة •

٤ ـ متابعة واعداد وتنفيذ الدورات التدريبية والتأهيلية خارج وداخل القطر (استغلال الفرص التدريبية المعدة ضمن برامج التدريب في سلسلة الفنادق الكبرى والفرص التدريبية ضمن الاتفاقيات السياحية او المنح والزمالات والبعثات) •

٥ ـ المضي في سياسة التعليم السياحي والفندقي وقبول عدد اكبر من الطلبة في معهد بغداد للسياحة والفندقة •

٦ ـ تدريب طلبه الجامعة المستنصرية ـ قسم السياحة وادارة الفنادق خلال العطلة الصيفية •

٧ ـ التنسيق مع الوزارات والمؤسسات الاخرى ذات العلاقة بالتعليم السياحي •

والآن نوضح أنواع التدريب وعلى الوجه الاتي :ـ

(١) التدريب داخل القطر :ـ

ينظم القسم نوعين من الدورات التدريبية داخل القطر •

النوع الاول : دورات ترتبط بأعمال الفندقة وتشغيل المنشآت السياحية •

والنوع الثاني : دورات تتعلق بتطوير اداء موظفي المؤسسة وعلى الوجه الاتي :

(١) آ ـ دورات لكوادر المؤسسة والمنشآت التابعة لها في كافة الاختصاصات واعداد المدربين •

ب ـ دورات تدريبية لمنتسبي المؤسسة في المعاهد والجامعات، حيث تساهم في اعداد وتدريب كوادر المؤسسة •

ويتم تنفيذ الدورات داخل القطر في اماكن تدريبيه مختلفه منها :ـ

- معهد بغداد للسياحه والفندقـــــه .
- المركز التدريبي الفندقـــــــي .
- فندق القناه التعليمـــــي .

وتستغل هذه المراكز التدريبيـه من قبل موءسسات ودوائر القطر الاخرى بعـــد تحديد الاحتياجات التدريبيـه لهذه الدوائر ، واعداد المشاركين ومدة التدريب ومـــن هذه الوزارات والدوائـــــر وزاره الصحه ووزاره العمل والشوءون الاجتماعيه وقـــوى الامـن الداخلـي ودوائـر عسكريـه اخـــرى . *

اما بالنسبه للدورات التي تنظم لكوادر الموءسسه والمنشات التابعـه لهـا خـــارج الموءسسه فالعديد من الموءسسات والمعاهد والجامعات التي تساهم في تنميه وتدريـب كوادر الموءسسه وفي اختصاصات عديده منها الصيانه والتطويـر الاداري واللغات والحسابات ومن هـذه الجهـــات :ـ(١)

١ـ المركز القومي للتطوير الاداري
٢ـ وزاره التربيـــه
٣ـ وزاره الاعـــلام
٤ـ الخطوط الجويـــه العراقيـــه
٥ـ مصـــرف الرافديـــن
٦ـ معـهد اللغـــات الحيـــه في الجامعه المستنصريـــه
٧ـ المركز الثقافـي الفرنسي في بغداد
٨ـ الموءسسه العامـــه للتاميـــن
٩ـ مراكز التدريب المهنـــي

---

* مقابله مع المدربين في المركز التدريبي الفندقـــي في ١٩٨٧/١٢/٢٠

(١) الموءسسه العامـــه للسياحـــه ،قسم التطوير الاداري ،دليل المتدربيـــن عـــام ١٩٨٤ .

١٠ـ المركز الثقافي البريطاني في بغداد

١١ـ المركز الاسباني في بغداد

١٢ـ المعهد القومي للتخطيط

١٣ـ المركز القومي للحاسبات

١٤ـ الجهاز المركزى للاحصاء

١٥ـ الجامعة التكنولوجية

١٦ـ الجامعة المستنصرية

٢ ـ التدريب خارج القطـــــر :

اما بالنسبة للدورات التدريبية والبعثات والزمالات خارج القطر فيتم الاتفـــاق مع معاهد ومراكز عالمية متخصصه بالمجال السياحي والفندقي على تنفيذهـــا • وسنذكر اهم هذه الجهات العالمية وتصنيفها معتمدين على دليل المتدربيـــن لعام ١٩٨٤ الصادر من قسم التطوير الاداري في الموسسة ، علما بان اغلبيــة المتدربين في هذه المعاهد، هم من خريجي معهد بغداد للسياحة والفندقـــة، وخريجي قسم السياحة وادارة الفنادق في الجامعة المستنصرية ، بالاضافة الـــى تخصصات فنيـــة وادارية اخرى :ـ

١ ـ معهد كليون في سويسره

٢ ـ المنظمة العالمية للسياحة ، ومراكزها المتخصصه في كل من ايطاليـــا وجيكوسلوفاكيا واليابان •

٣ ـ معهد سان كيلات وموسسة كريتا في فرنسا

٤ ـ معهد نيس في جنوب فرنسا

٥ ـ معهد تورينو في ايطاليا

٦ ـ معهد سيبريا في بلجيكا

٧ ـ معهد مونس في بلجيكا

٨ ـ منظمة العمل الدولية ومراكزها المتخصصه في ايطاليا والاردن واسبانيا •

٦ ـ المعهد العالي للسياحة في المغرب

١٠ـ المعهد العالي للسياحة في تونس

١١ـ المدرسة الفندقيـــة في قبرص
١٢ـ المعاهد السياحية والفندقيـــة في اسبانيا
١٣ـ شركـــة ميلـيا في اسبانيا
١٤ـ معـهد سالسبورغ في النمسا
١٥ـ المدارس الفندقيـــة في اليونان
١٦ـ توماس كوك وشيراتون لندن في بريطانيا
١٧ـ شركـــة فينوس في هلندا
١٨ـ القاهرة والجزائر ولبنـــــان

٣ ـ التدريب في الفنادق الكبـــــرى : ـ

تسعى المؤسسة لنقل خبرة وكفاءة الشركات الاجنبية التي تديـــــر الفنادق الكبرى والتي تستخدم اساليب وسياقات عمل فندقيـــة عالمية المستـــوى ، الى الفنادق التي تدار ادارة مباشرة من قبل الكادر العراقي لغرض تقديـــم افضل الخدمات ولتحقيق هدف المؤسسة في تشكيل نواة من كوادر فندقيـــة عراقيـــة وطنيـــة لادارة وتشغيل الفنادق الكبرى مستقبلا •

ودائرة الفنادق الكبرى في المؤسسة ،هي الجهة التي تمارس الاشـــراف المباشر على الفنادق التي تدار مباشرة من قبل الكوادر العراقيـــة كما يتركـــز عملها على تنفيذ وتطبيق بنود العقود المبرمه مع ادارات الشركات الفندقيـــة المتعددة الجنسيات ، وتهدف دائرة الفنادق الكبرى ضمن اهداف خططها السنويـــة تكثيف برامج التدريب والتأهيل للكوادر العراقية المحلية العاملة في هذه الفنـــادق ، والاستفادة من الفرص التدريبية التي تنفذها ادارات الشركات الاجنبيـــة •

وان مسار اهداف التدريب في الفنادق الكبرى يسير بأتجاهات أربعة : ـ

١ ـ تطوير الكادر العراقي العامل حاليا في الفنادق الكبرى التابعـــة للمؤسسة العامة للسياحـــة •

٢ ـ تطوير الكادر المحلي الذى يتم التعاقد معه محلياً للعمل فـــي الفنادق الكبرى •

٣ ـ تدريب طلبه الجامعات والمعاهد السياحية والفندقية والاختصاصـــات الاخرى ذات العلاقة •

٤ـ تطوير كفاءة العامل الاجنبي والعربي الذي يعمل في الفنادق الكبرى •

وضمن ما سعت اليه خطة التدريب لدائرة الفنادق الكبرى كذلك لعام ١٩٨٧ هو تدريب كوادر معهد بغداد للسياحة والفندقه وتتضمن هدفين رئيسيين :ـ(١)

١ ـ المشاركة الفعالة في تدريب الطلبه لمعهد بغداد موقعياً حيث سيشارك مدراء الاقسام في الفنادق الكبرى بالقاء محاضرات وفق مناهج زمنية وفي كافة الاختصاصات •

٢ ـ استقبال طلبة معهد بغداد للصفوف الثالثة للتدريب في الفنادق الكبرى لمدة سنة كاملة وفي كافة الاختصاصات •

فضلا عن استقبال طلبة قسم السياحة وادارة الفنادق من الجامعة المستنصرية في تدريبهم خلال العطلة الصيفية • *

اذن من اجل رفع مستوى الاداء والكفاءة في تقديم الخدمات السياحية ، وللأهمية التي يحتلها التدريب في العمل السياحي بصورة عامة وفي صناعة الفندقة بصورة خاصة مواكبة للتطور الحاصل في العالم في هذه الصناعة ،فان التكوين المهني المحلي والتدريب العالي خارج القطر والدورات الكثيفة والسريعة يجب ان تعطى لهما اهمية خاصة في هذه الصناعة • وانطلاقا من هذا التوجه كانت الخطوة الاولى وهي انشاء المدرسة الفندقية عام ١٩٧٤ التي تهدف الى تهيئة الكوادر المهنية في مجال الفندقة والتي تطورت الى معهد بغداد للسياحة والفندقة وساهمت في رفد التنمية السياحية بكوادر مدربة فنية مؤهلة للعمل في فنادق ومنشآت القطر السياحية مباشرة وقد تم تناول كل ما يخص معهد بغداد في الفصل الثاني وبشكل مفصل •

---

(١) المؤسسة العامة للسياحة ، خطة عام ١٩٨٧ ، ص ١٥٢ •

* بالاضافة الى استقبال طلبه قسم السياحة وادارة الفنادق التابع الى معهد الادارة التقني للتدريب في اقسام الفنادق الكبرى المختلفه لعام ١٩٨٨ •

اما الخطوة الثانية[1] فكانت عندما تم الاتفاق مع منظمة العمل الدولية على منح مساعدات للمؤسسة ضمن مشروع التنمية للامم المتحدة ولغاية نهاية عام ١٩٨٠ تتمثل بتقديمها المساعدة على شكل خبراء في تنفيذ تطوير المدرسة الفندقية (معهد بغداد حاليا) وقد تضمن المشروع المساعدة على اساس توسيع الطاقة الاستيعابية للمعهد في كافة المراحل الدراسية على ان يستوعب (١٥٠٠) طالب في عام ١٩٨٠ • *

تبلغ الكلفة الكلية للخدمات التي تقدمها المنظمة حسب الاتفاق (١٦٩٦٨٠٩/ـ) مليون دولار امريكي ويشمل استقدام عشرة خبراء في مجالات الاختصاص ذات العلاقة بالتدريب في حقول العمل الفندقي المختلفة والتخطيط والتسهيلات الفندقية بالاضافة الى من يحتاجهم العمل من الاستشاريين ومصاريف الزمالات والمعدات والسفر وسواها من الخطوات الضرورية لاستكمال متطلبات تحقيق المشروع •[2]

وتحقيق مثل هذا المشروع استفادة كبيرة من قبل المؤسسة من الخبرات التي توفرها المنظمات التابعة للامم المتحدة التي تبتعد عن الاسلوب التجارى في التعامل ، مما يتيح للمؤسسة الحصول على خبرة عالمية في مجالات العمل السياحي المختلفة ضمن علاقة رسمية مع منظمات دولية ذات اختصاص وكفاءة عالميين •

يهدف مشروع منظمة العمل الدولية الى :[3]

١ ـ تقديم المشورة حول متطلبات المعاهد التدريبية •

٢ ـ اعداد مشروع القواعد الادارية والفنية لمعهد الفندقة والسياحة في بغداد •

---

١ ـ المؤسسة العامة للسياحة ـ خطة عام ١٩٧٩ ، ص ١١

* لم تستطع المؤسسة من تحقيق اهداف توسيع الطاقة الاستيعابية في معهد بغداد لكافه المراحل الدراسية ليصل الى ١٥٠٠ طالب حيث لم يتجاوز اعلى عدد لقبول الطلبه (٢٠٠ طالب) سنويا لحد الان •

٢ ـ المؤسسة العامة للسياحة ، خطة عام ١٩٧٩ ، ص ١١

٣ ـ المؤسسة العامة للسياحة ، الخطة السنوية لعام ١٩٧٨ ، ص ٩ •

٣ـ اعداد البرامج التدريبية لمدرسي المعهد بما في ذلك برامج التدريب في معهد تورين / ايطاليا / التابع للمنظمة العالمية •

٤ـ تأسيس مركز التدريب الخاص بالمنطقة الشمالية/ في محافظة نينوى ضمن خطة المؤسسة وتطوير مبنى المدرسة الفندقية ،واعداد وتجهيز معدات الفندق التعليمي •

وقد تم عقد مشروع منظمة العمل الدولية لغرض الاستفادة من خبراء الامم المتحدة في تدريب كوادر مؤتمر عدم الانحياز (الذى كان من المزمع عقده في بغداد عام ١٩٨٢) ولذلك تركزت اهداف الخطة السنوية للمؤسسة العامة للسياحة للاعوام ٨٠ و ٨١ و ١٩٨٢ على انجاح انعقاد مؤتمر قمة دول عدم الانحياز السابع وابراز دور القطر القيادى بين مجموعة هذه الدول • وهذا يلقي على عاتق المؤسسة واجب ضمان الاعداد لتوفير افضل الخدمات التي تليق واهمية هذا المؤتمر وخصوصية انعقاده في فترة حربنا العادلة ضد العدو الفارسي ، وازاء ذلك نجد ان من ابرز ما يتطلبه تنفيذ هذه المهمة ضرورة تظافر الجهود واشاعة العمل الجماعي الجاد والواعي،وحشد كافة الطاقات والامكانات البشرية والمادية والمعنوية والالتزام الجاد والحازم المبني على الايمان بتوجيهات قيادة الحزب والثورة • ولذلك كانت الجهود مكثفة من قبل المؤسسة في تهيئة الكوادر الفنية والمدربة والمؤهلة لتقديم افضل الخدمات عند انعقاد المؤتمر •

والجدول رقم (٥٠) يوضح اعداد المتدربين من كوادر المؤسسة خارج القطر وعلى مستوى الوحدات التنظيمية في المؤسسة للفترة (١٩٨٠ ـ ١٩٨١) والجداول رقم (٥١) و (٥٢) و (٥٣) و (٥٤) و (٥٥) و (٥٦) توضح واقع التطوير والتدريب في المؤسسة والمنشآت التابعة لها خلال الفترة (١٩٨١ ـ ١٩٨٦)

جدول رقم (٥٠)

اعداد المتدربين من كوادر المؤسسة خارج القطر
وعلى مستوى الوحدات التنظيمية في المؤسسة
للفترة من (١٩٨٠ـ ١٩٨١)

الوحدات التنظيمية	عدد المتدربين خارج القطر
١ـ ديوان المؤسسة	٢٨
٢ـ المنشاة العامة لادارة المرافق السياحية	٣٩٦
٣ـ المنشاة العامة للسفر والخدمات السياحية	١٨
٤ـ المنشاة العامة لشؤون الضيافة	٨
المجموع	٤٥٠ متدرب

المصدر :ـ
المؤسسة العامة للسياحة ـ قسم التطوير الاداري ـ دليل المتدربين لعام ١٩٨٤

جدول رقم (٥١)

واقع التدريب والتطوير في ديوان المؤسسة والوحدات
التنظيمية التابعة لها لعام ١٩٨١

الوحدات التنظيمية		المخطط	المتدربون فعلاً "		
		عدد المحتاجين للتدريب	داخل الدائرة	خارج الدائرة	خارج القطر
ديوان المؤسسة	فني	٤٠	١١	٢٩	٥
	اداري	٧٣	٣٩	٣٤	ـ
	عمال	١٠	ـ	ـ	ـ
المنشاة العامة لادارة المرافق السياحية	فني	١٣٩٠	٦٦٢	ـ	٩٩
	اداري		٥٥	ـ	ـ
	عمال		٧٤	ـ	ـ
المنشاة العامة للسفر والخدمات	فني	٥	ـ	ـ	ـ
	اداري	٢٨	١٥	١٢	ـ
	عمال	١٠	ـ	ـ	١٥
المنشاة العامة لشؤون الضيافة	فني	٢٠	٩٥	١٠	لا يوجد
	اداري	١٨٠			
	عمال	٤٩٠			

المصدر : المؤسسة العامة للسياحة ـ التقرير الدوري السنوي لعام ١٩٨١

جـــدول رقم (٥٣)

واقع التدريب والتطوير في ديوان المؤسســـة والوحدات التنظيمية التابعة لها لعــــام ١٩٨٣و١٩٨٤

عـــام ١٩٨٣

الوحدات التنظيميـة	المخطـط عدد المحتاجيـن للتدريـب	المتدربون فعـــلاً" داخـل الدائرة	خارج الدائرة	خارج القطـر
ديوان المؤسسة	٤٦	٤٨	٧٠	—
المنشأة العامة لادارة المرافق السياحيـــة	٦٠٠	٢٩٦	—	—
المنشأة العامة للسفر والخدمات السياحيـة	٧٧	١٨	٣٠	—
المنشأة العامه لشؤون الضيافـــــــة	٢٨	—	٢٣	—

لعام ١٩٨٤

الوحدات التنظيميـة	المخطـط عدد المحتاجين للتدريـــب	المتدربون فعـــلاً" داخل الدائرة	خارج الدائرة	خارج القطر
ديوان المؤســـة ومنشاتها التابعة لها	٤٥٢	—	٥٢٢	١٧

المصدر : المؤسسة العامة للسياحة ــ التقرير الدورى السنوى للعامين ١٩٨٣ و ١٦٨٤

جـــدول رقم (٥٢)

واقع التدريب والتطوير لديوان المؤسسة والوحدات التنظيمية التابعة للمؤسسة لعـــــــام١٩٨٢

الوحدات التنظيمية	المخطط عدد المحتاجيـن للتدريـــب	المتدربون فعـــلاً" داخـل الدائرة	خــارج الدائرة	خارج القطـر
ديوان المؤسسة	—	—	—	—
المنشاة العامة لادارة المرافق السياحية في اداري	١٩٧٢ داخل القطـر	١٨١	—	—
عمال	٣٣ خارج القطـر	١٢٨	—	—
		—	٤٩٢	—
المنشاة العامة للسفر والخدمات في	٣	—	—	—
اداري	٩٢	٦٩	١٥	—
عمال	١٢	—	—	—
المنشاة العامة لشؤون الضيافة في	٢٠	٧	—	—
اداري	٣٢	١٨	—	—
عمال	١	٣	—	—

المصدر : المؤسسة العــامة للسياحة ــ التقرير الدورى السنوى لعام ١٦٨٢

جدول رقم (٥٤)
واقع التدريب لديوان المؤسسة ومنشآتهـا
لعـام ١٩٨٥

الصنف	العدد المطلوب تدريبه (١) بموجب الخطة السنوية	المتدربون فعـلا " (٢) داخل الدائرة	خارج الدائرة	خارج القطر	المجموع	نسبة التنفيذ ٪١/٢
الفنيـون	١٣٥	٤٧	٣١٠	٢٠	٣٧٧	٪٢٨٠
الاداريون	٨٠	١٣٧	٩٣	٦	٢٣٦	٪٢٨٦
العمـال	٤٥	—	٣١	—	٣١	٪٧٢
المجموع	٢٦٠	١٨٤	٤٣٤	٢٦	٦٤٤	٪٢٤٧

المصدر : المؤسسة العامة للسياحة ـ التقرير الدوري السنوي لعام ١٩٨٥

جدول رقـم (٥٥)
واقع التدريب للمؤسسة ومنشآتهـا
التابعة لها لعـام ١٩٨٦

الصنف	العدد المطلوب تدريبه (١) بموجب الخطة السنوية	المتدربون فعـلا " داخل الدائرة	خارج الدائرة	خارج القطر	المجموع	٪١/٢
الفنيـون	٢٢٧	٦٦	١٧١	٨	٢٤٥	٪١٠٧
الاداريون	١٥٢	٧٥	٨٥	٢	١٦٢	٪١٠٧
العمـال	١٠٨	٨٨	٢	—	٩٠	٪٨٣
المجموع	٤٨٧	٢٢٩	٢٥٨	١٠	٤٩٧	٪١٠٢

المصدر : المؤسسة العامة للسياحة ـ التقرير الدوري السنوي لعام ١٩٨٦

جدول رقم (٥٦)

واقع التدريب والتطوير في المؤسسة ومنشاتها التابعة لها للسنوات من (١٩٨١ ـ ١٩٨٦)

السنة	العدد المطلوب تدريبه (١) بموجب الخطة السنوية	المتدربون فعلا"			المجموع (٢)	نسبة التنفيذ ٢/١ %
		داخل الدائرة	خارج الدائرة	خارج القطر		
١٩٨١	٢٢٤٦	٩٥١	٨٥	١١٩	١١٥٥	٥١ %
١٩٨٢	٢١٦٥	٥٠٦	٥٠٧	ـ	١٠١٣	٤٦%
١٩٨٣	٧٥١	٣٦٢	١٢٣	ـ	٤٨٥	٦٤%
١٩٨٤	٤٥٢	ـ	٥٢٢	١٧	٥٣٩	١١٩%
١٩٨٥	٢٦٠	١٨٤	٤٣٤	٢٦	٦٤٤	٢٤٧%
١٩٨٦	٤٨٧	٢٢٩	٢٥٨	١٠	٤٩٧	١٠٢%

المصدر :

ـ الارقام جمعت من قبل الباحثة من الجداول رقم (٥١) و (٥٢) و (٥٣) و (٥٤) و (٥٥)

ـ نسبة التنفيذ استخرجت من قبل الباحثة

من خلال ما تقدم يتضح لنا دور المؤسسة في تدريب وتهيئة الكوادر العاملة في منشآتها ومرافقها السياحية ومن خلال متابعة البيانات المتوفرة في الجداول السابقة التي تبين لنا واقع التدريب والتطوير في المؤسسة، نستطيع ان نتوصل الى بعض الملاحظات من اجل تقييم مساهمة المؤسسة العامة للسياحة في تطوير وتكوين المهارات الفندقية السياحية المحلية لغرض سد احتياجات القطر من الكوادر المتخصصة في هذا المجال ومن تلك الملاحظات :ـ

١ ـ ان حداثة التجربة السياحية المتطورة في القطر افرزت بعض المشاكل والمعوقات التي رافقت عمل المؤسسة ، رغم المحاولات المبذولة بأيجاد الحلول وتجاوز هذه المشاكل . فعملية التدريب واستثمار القوى العاملة في السياحة برزت كقضية ملحة وضرورية وخصوصاً بالنسبة لصناعة الفندقة كونها عالمية بطبعها وتتطلب مواكبة التطور المعاصر لهذه المهنه ، وكون صناعة الفندقة تعد احد الاسس التي يبني عليها صرح السياحة . وانطلاقا مما تقدم جاء اهتمام الدولة في زيادة الطاقة الايوائية في القطر وبشكل واضح للعيان ولذلك فان اهتمام المؤسسة العامة للسياحة في تدريب وتطوير الكوادر العاملة في الفنادق وقنوات الايواء الاخرى وبشكل كبير يعد نتيجة طبيعية لسياسة الدولة واهتمامها في زيادة الطاقة الايوائية في البلد .

٢ ـ نلاحظ من الجداول السابقة ان حصة المنشأة العامة لادارة المرافق السياحية كبير جدا في ناحية تخصيص الفرص التدريبية للكوادر العاملة فيها مقارنه مع باقي المنشآت التابعة للمؤسسة سواء بدورات داخل او خارج القطر . حيث كانت نسبة المتدربين خارج القطر من المنشاة العامة لادارة المرافق السياحية للفترة من (٨٠ ـ ١٩٨١) بلغت ٨٨٪ من مجموع المتدربين في المؤسسة ومنشآتها الاخرى ، وخاصة في عام ١٩٨١ حيث بلغ عدد المتدربين ٩٩ متدرب خارج القطر اى بنسبة ٨٣٪ من مجموع المتدربين في المؤسسة ومنشاتها الاخرى . وذلك بسبب تهيئة كوادر مؤتمر عدم الانحياز عام ١٩٨٢ في بغداد وكذلك بالنسبة للدورات التدريبية داخل القطر وكذلك لأن هذه المنشأة تدير وتشغل معظم المرافق السياحية في القطر .

٣ ـ نلاحظ من الجدول رقم (٥٦) ان الدورات المنفذة داخل القطـــــــر (خارج الدائرة)،تحتل المرتبـــة الاولى تقريبا في المؤسسة ومنشآتهـــــا حيث كانت نسبة المتدربين داخل القطر •• (خارج المؤسسة) مـــــــن مجموع المتدربين لعام ١٩٨٥ (٥ر٦٧٪) ثم تليها نسبة المتدربين داخـــــل الدائرة حيث بلغت (٥ر ٢٨٪) اما بالنسبة للمتدربين خارج القطـــــــر شكلت نسبة ضئيلة (٤٪) فقط علما بانها انعدمت للاعوام ١٩٨٢ و ١٩٨٣ في الوقت الذى تم افتتاح العديد من الفنادق الكبرى التي تحتاج الـــــى العدد الكبير من كوادر ومهارات فندقيـــة وسياحية متقدمة تلائم طبيعـــــة العمل في هذه الفنادق العالمية •

٤ ـ انخفاض نسبة التنفيذ في تدريب العدد المطلوب تدريبه، والذى يحدد مــــن قبل الجهة المسؤولة عن التدريب، استنادا الى حاجة الدوائر التابعة للمؤسسة وذلك للاعوام ١٩٨١ و ١٩٨٢ و ١٩٨٣ حيث بلغت نسبة التنفيذ ٥١٪ و ٤٦ ٪ و ٦٤٪ على التوالي بالرغم من أهمية هذه المرحلة من تهيئة كوادر مدربـــة ومؤهلة لتلبي متطلبات مؤتمر عدم الانحياز او لسد حاجة المشاريع السياحيـــة والفنادق التي افتتحت في هذه الاعوام الثلاثـــة •

هناك عدة اسباب ادت الى الانحراف عن الخطة ، وضعف التنفيذ ، وقد شخصـــت من قبل المسؤولين عن متابعة وتنفيذ الدورات التدريبية في المؤسسة وكما ياتي : ـ

أ ـ عدم وجود مرشحين اصلا من الدوائر والمنشات التابعة للمؤسســـــة لعدد من الدورات المخطط لها •

ب ـ لم يتوفر العدد الكافي من المتدربين للاشتراك في الدورات التدريبيـــة التي تنظم من قبل المؤسسة والمنشآت التابعة لها لبعض الاحتياجـــات وحسب العدد المطلوب بموجب الخطة السنوية للتدريب لعدم توفـــــر كوادر بديله للقيام باعمالهم خلال مدة الدورات بالاضافة الى ان اكثـــر العمال هم غير عراقيين • *

جـ ـ عدم رغبة المرشحين للاشتراك في هذه الدورات وعدم توفر اماكـــــن الايواء ووسائط النقل •

---

* لا ن برامج التدريب في المؤسسة تخص الكادر العراقي فقط •

د ـ عدم توفر اماكن التدريب المناسبة لاقامة الدورات والمزودة بالاجهزة والوسائل المطلوبة •

هـ ـ عدم وصول الموافقات من الجهات المحلية في حالة الايفادات خارج القطر بالوقت المناسب، مما يؤخر استكمال الاجراءات والالتحاق بالدورات في مواعيدها المحددة وضياع الفرصه التدريبية •

ولكن كل الاسباب التي ذكرت ساهمت الموسسة في خلقها بسبب ميل خطط التدريب والتطوير الموضوعه من قبل المؤسسة الى وضع اهداف لا تستند الى واقع احتياجات والقدرات التنفيذية المتاحة للموسسة ، وبالرغم من تشخصيها لاسباب الانحراف عن خطة التدريب لم تتخذ اى اجراء لتخطي هذه العقبات ووضع الحلول المناسبة حيث لم يتغير الحال على مدى الست سنوات (١٩٨١ ـ ١٩٨٦) كما يظهر واضحا من الجداول الخاصة بالتدريب والتطوير •

٥ ـ التذبذب الواضح في نسب التنفيذ فبعد الانخفاض في التنفيذ للاعوام الثلاثة الاولى حصل تجاوز في اعداد المتدربين المخططله وللاعوام ١٩٨٤ و ١٩٨٥ و ١٩٨٦ حيث كانت نسب التنفيذ ١١٩ ٪ و ٢٤٧ ٪ و ١٠٢ ٪ على التوالي ، وهذا يعني ان هناك قصورا من قبل الاجهزة القائمة على التدريب في التعرف الدقيق على الاحتياجات التدريبيه وفي تحديد الاهداف من العملية التدريبية وفي وضع الخطط الدقيقة التي تكفل الوصول الى الاهداف المحددة ، وعدم الالتزام بخطة موضوعية للتدريب في الموسسة ، بالرغم من اهمية تحديد اولويات الاحتياجات التدريبية كونها عملية تحتاج الى توصيف دقيق للوظائف التي في حاجة الى تدريب •

٦ ـ لم يكن التدريب شاملا للمستويات كافه في المجال الفندقي ، حيث كان هناك قصور في تدريب المستويات الادارية الفندقية العليا وهذا يسحبنا الى النقطة الاتيه •

٧ ـ عدم استثمار الامكانيات الكبيرة التي قدمها خبراء منظمة العمل الدولية في مجال التدريب المهني بانواعه • وهذا يؤكده اعداد المتدربين المنخفض للسنين الثلاث الاخيرة مقارنة بالسنين السابقة للدورات المنفذة داخل الدائرة ، وكذلك عدم الاستفادة من الفرص التدريبية ضمن الاتفاقيات

المسؤولية وكذلك من الفرص التدريبية ضمن سلسلة الفنادق العالمية بسبب عدم المتابعة الجديه من قبل المسؤولين على التدريب في هذه الفنادق للبرامج التدريبية وإلزام الادارات الاجنبية لهذه الفنادق بتنفيذ الشروط الخاصة بتدريب الكادر العراقي • وهذا يعد قصورا من جهة المؤسسة في تفويت الفرص التأهيلية والتدريبية على الكادر المحلي العامل في القطاع السياحي الاشتراكي •

٨ ـ الاهمال الواضح في بذل الجهود اللازمة لمتابعة وتقويم النشاط التدريبي حيث اسلوب التقويم الوحيد المستخدم هو عدد المتدربين اوعدد الدورات التي اقيمت وهذا لاحظناه من الخطط والتقارير السنوية التي تصدرها المؤسسة عندما تعكس صورة النشاط التدريبي لها • وهذه المشكلة بالذات تعود الى قصور المفهوم العلمي للتدريب وعملياته ، وبالتالي قصور اجراء عمليات المتابعة والتقويم وفهمها خطأ مما يجعل النشاط التدريبي امرا غير سليم ، ومن الصعب تتبع آثاره الاقتصادية والسلوكية على الانتاج والخدمة في المنظمات المختلفه • (١)

وبذلك يغفل دور التدريب في زيادة معارف ومهارات العاملين وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم وبالتالي زيادة انتاجيتهم ورفع مستوى الخدمات في المنشآت السياحية وتعميق ارتباط العاملين وتوثيق انتمائهم للدائرة بالاضافة الى تاثير التدريب الكبير على رفع الروح المعنوية للعاملين وأستعدادهم للعمل بحماس واندفاع عاليين •

وتبرز اهمية تقويم التدريب كلما تعرفت الادارة على ضرورة التدريب لتحسين كفاءة المنظمة وما هي السبل الى ذلك كلما ادى ذلك الى تبرير انفاق الاموال الطائله على التدريب من اجل تحقيق الاهداف من العملية التدريبية •

---

(١) د • حسين الدوري ، اعداد وتدريب القوى البشرية ، مطبعة الجامعة ـ بغداد ـ ١٩٨٥ ـ ص ٤٩١ •

اذن نستطيع القول ان مسيرة العملية التدريبية في المؤسسة وعلى امتداد العشر سنوات الماضية من عمر المؤسسة (تقريبا) لم تكن بالمستوى المطلوب فضعف تنظيم التدريب وعدم تحديد الاحتياجات التدريبية بموضوعية تلائم الاحتياجات الفعلية للتنمية السياحية في القطر ، والاهمال الواضح في عملية المتابعة والتقويم للمتدربين ، وانعدام التنسيق بين الجهة المركزية للتدريب في المؤسسة وبين الدوائر والمراكز التدريبية التابعة للمؤسسة يؤدي الى بعثرة الجهود التدريبية ويجعل منها استثمارا وجهدا ضائعا غير ذي مردود .

المبحث الثانـــي :

واقـع واثـر الاستثمار على التعليم والتدريـب السياحي والفندقـي

تأخـذ مشكلة الاستثمار بشكل عام اهميـة كبيرة في البلدان النامية لما تعانيـــــه هذه البلدان من نقص في مصادر التمـويل، ينتج عنه نقص في توفير البنـى التحتيـــة والفوقية لاقتصاد تلك البلدان ، وينسحب ذلك على الاستثمار السياحي بشكل خاص، كـون تخصيص رؤوس الاموال لاستثمارها في السياحة يتحدد بخطة الدولة في تحديد اولويـات الاستثمار للقطاعات الاقتصاديـة .

اذن المشكلة التي يعاني منها القطاع السياحي في البلدان النامية تكمن فـــي ندرة راس المال ، ولكن الوضع يختلف في العراق عن باقي الدول النامية ، حيث تشكـــل الموارد النفطية نسبة عالية من مجموع الايرادات العامة للدولة ، ولذلك اصبحت لــدى العراق موارد مالية كبيرة بعد نجاح التأميم اخذ يوجهها نحو تمويل مشاريع التنمية فــي البلاد ، وقد انعكس ذلك بصورة واضحة على المنهاج الاستثماري لعام ١٩٧٥ . وقـــد كان نصيب القطاع السياحي في القطر من المنهاج الاستثماري في تزايد مستمر ضمـــن تخصيصات قطاع الخدمات فبعد ان كانت التخصيصات الاستثماريه للقطاع السياحي لا تتجاوز المليون دينار عام ١٩٧٤ (١) ، تلتهـا قفـزة كبيرة في حجم التخصيصات وهذه نتيجـــة طبيعية لما اولته القيادة السياسية من دعم وتشجيـع للحركة السياحية في القطر وايمانا منها باهمية القطاع السياحي كونـه قطاعا حيويا يساهم في دفع عجلـة الاقتصاد نحو الامام .

ويوضـح الجدول رقم (٥٧) حجم التخصيصات الاستثمارية للاعوام من ١٩٧٤ ـ ١٩٧٥ ولغاية ١٩٨٦ ، حيث كانت عام ١٩٧٥ (٢٤٫٨٤٠) مليون دينار زادت الـــى (٥٣٫٤٩١) مليون و (٤٥٫٥١٥) و (١٠٠٫٣١٥) و (٨٤٫٠٠٦) للاعـوام ١٩٧٧ و ١٩٧٨ و ١٩٧٩ و ١٩٨٠ و ١٩٨١ على التوالي ، واستمرت في عام ١٩٨٢ حيث بلغت (٥٠٫٣٥٠) مليون وفي عام ١٩٨٤ بلغت (٥٠٫٦٦٨)، وفي عام ١٩٨٥ و ١٩٨٦ بلغـت (٢٤٫٩٩) و (٢١٫٤٢٧) مليون دينار على التوالي رغم ظروف الحرب التي يمر بها القطـر، وهذا دليل على مدى اهتمام الدولة بالحركة السياحية في القطر وانشاء المشاريـــع السياحية الكبرى مواكبة مع التطـور الحاصل في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعيـة

---

(١) اسماعيل محمد علي الدباغ ، الاستثمار السياحي واثره في التنمية الاقتصاديـة ، مصدر سابق ، ص ١٥٣ .

جـــــدول (١٥٧)

التخصيصـــــات الاستثماريــــــة والتنفيـــذ الفعلي وكفــاءة الصـــرف

للفتـــــرة ١٩٧٤ ـ ١٩٧٥ ـ ١٩٨٦ بالألـــف

السنـــــــة	التخصيصــــــات	الانفاق الفعلـي	كفــاءة الصرف %
١٩٧٤ ـ ١٩٧٥ *	٢٤ر٨٤٠ر٠٠٠	٤ر٣٥٢ر٩٠٢	١٧ر٥٢
١٩٧٦	١٦ر٤٧٠ر٠٠٠	١١ر٥٥٠ر٣٠٠	٧٠ر١٢
١٩٧٧	٥٣ر٤٩١ر٠٠٠	٢١ر٥١١ر٢٠٠	٤٠ر٢١
١٩٧٨	٣٩ر٤٢٤ر٠٠٠	٢٦ر٠٦٤ر٦٠٠	٦٦ر١١
١٩٧٩	٤٥ر٥١٥ر٠٠٠	٢٥ر٤٠٨ر٩٠٠	٢٥ر٨٣
١٩٨٠	١٠٠ر٣١٥ر٠٠٠	٣٤ر٣٧٠ر٨٩٧	٣٤ر٢٦
١٩٨١	٨٤ر٠٠٦ر٠٠٠	٤٦ر٥١٦ر٣٥٨	٥٥ر٣٧
١٩٨٢	٥٠ر٣٥٠ر٠٠٠	٤٠ر١٢١ر٣٦٤	٧٩ر٦٨
١٩٨٣	٢٤ر١١٥ر٠٠٠	١٢ر٢٢٧ر١٤١	٥٠ر٧٠
١٩٨٤	٥٠ر٦٦٧ر٠٠٠	٢٨ر٧٩١ر٤٤١	٥٦ر٨
١٩٨٥	٢٤ر٩٩٩ر٠٠٠	١٥ر٢٥٨ر٤٢٠	٦١ر٤٣
١٩٨٦	٢١ر٤٢٧ر٠٠٠	٩ر٢٣١ر٣٢٤	٤٣ر٠٨

* تخصيصات عام ٧٤ ـ ١٩٧٥ تشمل (٢١ شهر) بسبب تبديل الدولة للسنة المالية وابتداء من (١٩٧٤/٤/١).

المصدر: الحقلين الاول والثاني من مديرية السياحة العامة ـ سجلات مديرية الخطة ـ وحدة حسابات الخطة ـ الحقل الثالث من عمل الباحثة، كفاءة الصرف = $\frac{\text{المصروفات}}{\text{التخصيصات}} \times ١٠٠$

والحضارية في القطر • الا ان هذه التخصيصات الكبيرة جابهت مشكلة كبيرة كذلك، تمثلت في ضعف كفاءة الصرف لهذه التخصيصات وانخفاض في كفاءة التنفيذ للمشاريع التي خصصت هذه المبالغ لها • والجدول رقم (٥٧)،يوضح لنا كفاءة التنفيذ في القطاع السياحي للفترة (١٩٧٥ ــ ١٩٨٦) والذى نلاحظ منه ان اعلى كفاءة صرف كانت في عام ١٩٨٢ ، حيث بلغت نسبة المبالغ المصروفة من المبالغ المخصصة (٧٩,٧ %) وتليها عام ١٩٧٦ حيث كانت (٧٠,% ، اما في بقية الاعوام فقد كانت متدنية ولم تتجاوز اكثر من نصف التخصيصات الا قليلا " ، حين كانت التخصيصات في عام ١٩٨٠ اعلى من ايه سنة اخرى ، اذ بلغت (٣١٥,٠٠١) مليون •

وشهد القطر نمواً سريعا المنشآت السياحية ونمواًاسرع في صناعة الفندقة (تشييد مرافق الايواء من مجمعات وفنادق ضخمة)،ولكن مقابل هذه التخصيصات الهائلة،كانت نسبة التنفيذ متدنية جدااذ بلغت ٣٤,٢٦% • ان هذا الانخفاض يعود الى عدة اسباب منها ضعف الاجهزة التنفيذية وقلة الكادر المسؤول عن تنفيذ المنهاج الاستثماري. بالاضافة الى عدم الاخذ بنظر الاعتبار،الامكانات والطاقات الاستيعابية للاجهزة المسؤولة عن تنفيذ خطط الاستثمار السياحي حيث كانت هناك مبالغة في عملية التخصيص للاستثمار السياحي * في حين استطاع النشاط الخاص،ان يستثمر جميع المبالغ التي خصصت له كقروض خلال هذه الفترة وان كانت المبالغ اقل بكثير من تخصيصات القطاع الاشتراكي ، والجدول رقم (٥٨) يمثل المبالغ المقرضة للقطاع الخاص للفترة من ١٩٧٢ ــ ١٩٨٢ • وكان دعم الدولة للنشاط الخاص في الاستثمار السياحي متركزا " على خلق طاقات ايواء كبيرة في القطر•

ولنا بعد ذلك ان نتساءل هل الهدف من الاستثمار في المشاريع السياحية هو اقامه هذه المشاريع وبناؤها حسب المواصفات المطلوبة وتوفير كافة تجهيزاتها ، وبذلك يتحقق الهدف المنشود من عملية التخطيط في القطاع السياحي فقط ام المهم هو كيفية تحقيق نجاح هذه المشاريع التي هي بالاصل مشاريع خدمات ؟

النجاح يتحقق في القدرة على ادارة وتشغيل هذه المشاريع والكفاءة في تقديم

---

* ولمزيد من الايضاح يمكن الرجوع الى المصادر الاتيه :ــ

(١) اسماعيل الدباغ ، مصدر سابق ، ص ١٦٣ ــ ١٩٤•

(٢) انعام داود حنا ، مصدر سابق ، ص ٢١٠ •

جدول رقم (٥٨)

المبالــغ المقرضــة للقطاع الخـــــــــاص

للفترة من ١٩٧٢ ـــ ١٩٨٢

السنـــــــة	المبلـــــغ
١٩٧٢	٢٥٠ر٠٠٠ ر ـــ
١٩٧٣	٢ر ـــ ر٠٠
١٩٧٤	١ ر٠٠ ر٠٠
١٩٨٠	٢ر ٠٠ ر٠٠٠
١٩٨١	١٠ر ٠٠ ر٠٠٠
١٩٨٢	١٠ر ٠٠٠

المصـــدر :

ثائـر هادى موازى ، مصدر سابـــق ، ص ٨٢

الخدمات السياحية وذلك يتطلب كوادر كفوءة وقادرة على التسيير الصحيح لهذه المشاريع •
اذن مايهمنا الآن هو هل الاستثمار في القطاع السياحي الاشتراكي للمشاريع السياحية، يتناسب مع الاستثمار في تهيئة العنصر البشرى لادارة وتشغيل هذه المشاريع ؟

من الضروري ان نشير هنا،الى ان عملية التخطيط من اجل تحقيق التنمية الاقتصادية، يتطلب بالضرورة تخطيطا " للاستثمار في الموارد البشرية يتناسب ويتطابق مع التخطيط للاستثمارات المادية بحيث يلبي متطلباتها • اذ بدون توفر ذلك يصعب كثيرا " تحقيق التنمية [١] • وهذا ينسحب على عملية التنمية السياحية ايضا "• والجداول رقم (٥٩ ، ٦٠ ، ٦١) توضح لنا ذلك من خلال الانفاق الفعلي على كل بند استثماري حسب مجالات الاستثمارات السياحي المختلفة صنفت لاغراض تخدم البحث وللفترة من ١٩٧٥ ـ ١٩٨٦ وكما يأتي : ـ

(١) مجال الايواء السياحي

: ـ ويضم الانفاق على اقامة الفنادق ، الموتيلات ، الدور السياحية ، ودور الاستراحة ، المجمعات السياحية والمدن والقرى السياحية ، والشقق السياحية ، والكرافانات السياحية ، والكابينات السياحية ، المخيمات السياحية ، وغيرها من اماكن الايواء السياحية الاخرى •

(٢) مجال اللهو والترفية وتقديم الاطعمة والمشروبات

: ـ ويضم الصرف على اقامة الكازينوهات والمقاهي والمطاعم السياحية ، المسابح السياحية ، ومحطات الاستراحة السياحية ، صالات الالعاب والرقص ، ساحات اللعب واللهو ، الحدائق ، المسارح السياحية ضمن المدن والقرى والفنادق السياحية ، الحمامات ذات المياه المعدنية ومصحات المياه المعدنية والمحطات السياحية على الحدود العراقية ••• الخ •

(٣) مجال النقل والمواصلات والاستهلاكات والبنية التحتانية للاقتصاد السياحي : ـ

ويشمل الصرف على الانواع المختلفة من الاستثمارات المخصصة لاقامة الكراجات والمحطات واماكن وقوف السيارات السياحية ، والارصفة النهرية واماكن وقوف المراكب والزوارق النهرية السياحية وتشمل كذلك الاستثمارات المخصصة لاقامة الطرق البرية والنهرية التي تقدم خدمة لاغراض السياحة واستثمارات مخصصة لشراء وصيانة وتأجير السيارات

---

(١) د • فليح حسن خلف ، عملية تكوين المهارات ، مصدر سابق ـ ص ٢٦ •

جدول (٥٩)

الصرف على المنهاج الاستثماري للفترة من ١٩٧٥ – ١٩٨٦

مصنفة حسب مجالات الاستثمار السياحي

مجالات الاستثمار	٧٤ – ٧٥	١٩٧٦	١٩٧٧	١٩٧٨	١٩٧٩	١٩٨٠	١٩٨١	١٩٨٢	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦
مجالات الايواء	٢,٣٢٢,٤٧٨	٩,١٨٦,٩٢١	٢٠,٢٦٣,٧٠٧	٢٤,٦٧٨,١٠١	٣٣,٥٦٣,٧٩٠	٣٠,٧٥٨,٦٨١	٤١,٥٠٩,٥٢٠	٣٢,٢٠٥,٨٨٠	١٠,٥٥٥,٤٠٤	١٩,٨٣٧,٨٣١	١٣,٥٨٦,٩٧١	٧,٥٢٨,٧٤٨
مجال اللهو والترفيه وتقديم الاطعمة والمشروبات	١٦٤,٢٦٩	٢٣٧,٨١٨	١١١,٥٤٧	١٥,٥٠٢	١٠٩,٩٤٠	٢٨,٦٩٦	٤٢٢,٨٥٢	١,٥١٨,٦٨٥	١٨٠,٩١٦	١٨,٨٨٣	٤٢٢,٢٠٦	٢٦,٠٩٩
مجال النقل والمواصلات والبنية التحتانية	١,٧٢٣,٣٩١	١,٨٢٥,٨٦٧	٦٠٤,٥٠٣	٢٨٥,٤٧٧	١,٠٤٥,٩٩٨	٢,٣٠٢,٢٥٩	٣,٣٩٥,٥٩٢	٤,٤٥٧,٩٢٢	١,٢٩٢,٩٥٩	٤,٢٠١,٢٢٨	١,٢٢٤,٧٦٩	١,٦٧٦,٣٧٧
مجال الترويج والاعلام	٢,٩٠٢	١٤,٥٤٧	١,٧٠٦	–	١,٧٠٤	٧,٨٩٤	–	–	–	–	–	–
مجال التعليم والتدريب السياحي	٨٤,٦٥٤	١٧٢,٧٦٧	٤٢٨,٥١٥	٥٧٤,٨٨٤	٦٧١,٩٧٣	١,١٩٦,٥٦٤	١,٠٤١,٠٤٩	٨٢٧,٤٧٧	١,٣٨٨	–	–	–
مجال المسح السياحي	٥٥,٢٠٨	١١٢,٣٤٨	١,١٨٤	١٠,٥٨٦	٣,١٧٦	٧٠,٥٣٢	١٤٧,٣٤٥	١١١,٤٠٠	١٩٥,٤٧٤	١٩٥,٠٩٢	٢٤,٤٦٦	١٠٠
مستلزمات الادارة السياحية	–	–	–	٥٠٠,٠٠٠	١٢,٣٥٢	٦,٢٧٢	–	–	–	٤,٥٢٨,٣٩٧	–	–
المجموع	٤,٣٥٢,٩٠٢	١١,٥٥٠,٢٧٨	٢١,٥١١,١٦٢	٢٦,٠٦٤,٥٠٠	٢٥,٤٤٩,٩٣٤	٣٤,٣٧٠,٩٩٨	٤١,٥١٦,٦٥٨	٤٠,١٣١,٢٦٤	١٢,٢٣٧,١٤١	٢٨,٧٩١,٤٤١	١٥,٦٥٨,٤١٧	٩,٣٣١,٣٢٤

المصدر : اسماعيل الدباغ ، مصدر سابق – الارقام من (١٩٧٤ – ١٩٧٥) ولغاية ١٩٧٩
مديرية السياحة العامة ، وحدة حسابات الخطة للفترة ١٩٨٠ – ١٩٨٦ ..

جـــــدول رقم (٦٠)

نسبـــة كل بعـد استثمـــارى الى مجمــــــوع الاستثمـــار في السنـــــــــة للأعوام ١٩٧٥ — ١٩٨٦

مجالات الاستثمار	٩٧٥	٩٧٦	٩٧٧	٩٧٨	٩٧٩	٩٨٠	٩٨١	٩٨٢	٩٨٣	٩٨٤	٩٨٥	٩٨٦	متوسط المعدل النسبي للفترة ٧٥ — ٨٦
مجال الإيواء	٥٣ر٣٥	٧٩ر٥٠	٩٤ر٦٦	٩٤ر٦٨	٩٢ر٧٤	٨٩ر٥٠	٨٩ر٢٠	٨٢ر٧٦	٨٦ر٣٠	٦٨ر٩٠	٨٨ر٤٦	٨١ر٥٥	٨٣ر٤٦
اللهو والترفيه وتقديم الاطعمة والمشروبات	٣ر٧٧	٢ر٠٥	٠ر٥١	٠ر٠٦	٠ر٤٣	٠ر٠٨	٠ر٠٩	٣ر٧٨	١ر٤٧	٠ر٠٦	٢ر٧٥	٠ر٢٨	١ر٢٤
النقل والمواصلات والبنية التحتا ئيــــة	٣٩ر٦٠	١٥ر٨٠	٢ر٨١	١ر١٠	٤ر١٠	٦ر٧٠	٧ر٢٠	١١ر١١	١٠ر٦٠	١٤ر٦٠	٨ر٦٢	١٨ر١٥	١١ر٧١
الترويج والاعــلام والتسويــــق	٠ر٠٧	٠ر١٢	٠ر٠١	—	٠ر٠١	٠ر٠٢	—	—	—	—	—	—	٠ر٠٢
التعليم والتدريب السياحـي	١ر٩٤	١ر٥٠	٢ر٠٠	٢ر٢٠	٢ر٦٤	٣ر٥٠	٢ر٢٤	٢ر٠٦	٠ر٠١	—	—	—	١ر٥١
المسح السياحـي	١ر٢٦	٠ر٩٧	٠ر٠١	٠ر٠٤	٠ر٠١	٠ر٠٢	٠ر٣١	٠ر٢٧	١ر٦٠	٠ر٦٧	٠ر١٦	٠ر٠١	٠ر٤٦
مستلزمات الادارة	—	—	—	١ر٩١	٠ر٠٥	٠ر٠٢	—	—	—	١٥ر٧٠	—	—	١ر٤٧

— نظم الجدول واستخرجــــت النســــب من قبل الباحثــــة اعتماداً على الجدول رقم (٥٩) —

جدول (٦١)

معدل التغير في كل بند من بنود الانفاق السياحي عن السنة السابقة

البند / السنة	٧٤ — ٧٥	١٩٧٦	١٩٧٧	١٩٧٨	١٩٧٩	١٩٨٠	١٩٨١	١٩٨٢	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦	متوسط معدل التغير للفترة %
مجالات الايواء	—	٢٩٥ر٥٦	١٢١ر٦٥	٢١ر١٨	— ٤ر٠١	٣٠ر٥٢	٣٤ر٩٥	— ٢٠	—٦٨ر٢١	٨٧ر٩٤	—٣١ر٥٠	—٤٤ر٥٨	٣٥ر٢٥
مجال اللهو والترفيه وتقديم الاطعمة والمشروبات	—	٤٤ر٧	— ٥٣	—٨٦ر١	٦٠٩ر١	—٧٣ر٨٩	١٢٧٢ر٥	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	— ٩٢ر٨١	٢٢٨ر١٦
مجال النقل والمواصلات والاستهلاكات	—	٥ر٩٥	—٦٦ر٨٩	—٥٢ر٧٧	٢٦٦ر٤	١٢٠ر١٠	٤٧ر٤٨	٣١ر٢٨	—٧٠ر٩٧	٢٢٤ر٦٨	—٦٨ر٤٦	٢٦ر٥٤	٢٨ر٦١
مجال الترويج والاعلام	—	٤١٩ر١٦	—٢ر٨٨	—	—١١ر٠	٢٦٣ر٢٦	—	—	—	—	—	—	٥٧ر٨٤
مجال التعليم والتدريب السياحي	—	١٠٤ر٠٨	١٤٨ر٠٣	٣٤ر١٥	١٦ر٨	٧٧ر٢٧	—١٢ر٩٩	—٢٠ر٥١	—٩٩ر٨٣	—	—	—	٢٠ر٥٩
مجال المسح السياحي	—	١٠٣ر٤٩	—٩٨ر٩٤	٧٩٤ر٠٨	— ٧٠	٢١٢٠ر٧٨	١٠٨ر٩	—٢٤ر٣٩	٧٥ر٤٧	—١٩ر٠	—٨٧ر٤٥	—٩٩ر٥٩	٢٣٥ر١٨
مستلزمات الادارة السياحية	—	—	—	—	—٩٧ر٥٢	—٤٩ر٢٢	—	—	—	٧٢٢٥٩ر٦	—	—	٦٠٠٩ر٤٠

— احتسبت الباحثة معدلات التغير اعتمادا على ارقام الجدول رقم (٥٩) —

والمراكب والعبارات والزوارق النهرية • وكذلك استثمارات مخصصة لاقامة البريـــــد، والتلغراف والهواتف ضمن المرافق السياحية وما يخص استملاك الاراضي التي تنشـــاء عليها المرافق السياحية، وكل ما يخص البنية التحتانية للاقتصاد السياحـــي •

(٤) مجال الترويج والاعلام والتسويق السياحي

ـــــــــــ : ـ ويضم الانفاق على اقامة مراكـــز الاستعلامات ومكاتب الحجز السياحي ، وكل الانفاقات المخصصة لطبع الكراســـات، والبوسترات السياحية ، وكل ما يخدم حركة الاعلام، والترويج، والتسويق السياحي فـــي القطـــــر •

(٥) مجال التعليم والتدريب السياحـي

ـــــــــــ : ـ ويضم الانفاق على المعاهد والمدارس ومراكـز التدريب السياحية ، الدورات السياحية المخصصة لتهيئة وتطوير الكوادر السياحيـــة ، الزمالات والبعثات خارج القطر (التي يستهدف من ورائها تكوين كادر سياحي متقدم)، التعاقد مع المنظمات السياحية والخبراء السياحين للاستفادة من خبراتهم في مجـــال التعليم والتدريب السياحـي •

(٦) مجال المسح السياحـــي

ـــــــــــ : ـ ويعني الانفاق على عمليات المسح السياحي ومـــا يرافقه من انفاقات اخرى في التعاقد مع المنظمات السياحية الدولية وجلب الخبـــراء للاستفادة منهم في هذا المجال، وكافة الدراسات الخاصة بانشاء المجمعات والمشاريـع السياحية في القطـــــر •

(٧) مجال مستلزمات الادارة السياحية

ـــــــــــ : ـ ويشمل الانفاق على انشاء وتأجير وصيانـــة البنايات والعمارات والدور المخصصة لدوائر المؤسسة العامة للسياحة ومكاتبها •

من خلال هذه التصنيفات يمكن الوصول الى جواب مناسب خاصة عند المقارنة بين البنــد الاستثماري الخاص بمجال الايواء، والبند الخاص بالتعليم والتدريب السياحي وللفترة مـــن (١٩٧٥ ــ ١٩٨٦) نلاحظ مايأتـــي : ــ

(١) زيادة المبالغ المنفقة على مجال الايواء طول الفترة مما يعكس لنا توجه الدولة في خلـق طاقات ايواء كبيرة مواكبة للتطور الاقتصادي والاجتماعي للقطر، وتوفير فرص التطور فـــي النواحي الاقتصادية والاعلامية والثقافية في القطـــر •

ومن الجدولين رقم (٦٠) و (٦١) يتبين بان نسبة الانفاق على الايواء الى مجمـــــوع الاستثمار بلغت ٣٥ر٥٣٪ في عام ١٩٧٥ و ٩٤٪ خلال الاعوام ١٩٧٧ و ١٩٧٨ و ٧ر٩٢٪ و ٥ر٨٩٪ و ٣ر٨٦٪ و ٥٥ر ٨٨٪ و ٥٥ر٨١٪ للاعوام ١٩٧٩ و ١٩٨٠ و ١٩٨٣ و ١٩٨٥ و ١٩٨٦ على التوالي وان المبالغ المنفقة على الايواء قد ازدادت سنويا بواقع ٦ر٢٩٥٪ لعـــام ١٩٧٦ و ٨ر١٢١٪ في عام ١٩٧٧ وانخفضت في عام ١٩٧٩ بواقع ١٥ر٤٪ وعادت للزيـادة في الاعوام ١٩٨٠ و ١٩٨٤، ثم انخفضت في الاعوام الاخيرة (١٩٨٥ و ١٩٨٦) * ورغـم هذا التذبذب ظلت المبالغ المطلقة هي عالية جدا بالنسبة لباقي البنود الاستثمارية الاخرى •

(٢) اما فيما يخص بند التعليم والتدريب السياحي الذى نعني به ما ينفق لغرض تهيئـــة الكوادر العاملة في القطاع السياحي وتكوين المهارات السياحية والفندقية لمواجهـــة متطلبات المشاريع السياحية الجديدة ، فهو الاخر حقق زيادة في المبالغ المنفقة عليـه من سنة الى اخرى ففي عام ١٩٧٥ انفق مبلغ ٨٤٫٦٥٤ر٨٤ الف دينار وبعدها يزيد ليصل (٥١٥ر ٤٢٨) و (٩٧٣ر٦٧١) و (٥٦٤ر١٩٦ر١) مليـــون و (٠٤٩ر٠٤١ر١) و (٤٧٧ر٨٢٧) للاعوام ١٩٧٧ و ١٩٧٩ و ١٩٨٠ و ١٩٨١ و ١٩٨٢ • وبعدهـــا انخفضت الى ١٣٨٨ الف فقط عام ١٩٨٣ اما الاعوام ١٩٨٤ و ١٩٨٥ و ١٩٨٦ فلـم يخصص اى مبلغ لما يخص التعليم والتدريب السياحي ضمن المنهاج الاستثماري لهـذه السنين ، الا ان نسبته الى مجموع الاستثمار في كل سنة كانت منخفضة جدا مقارنة بالبند المخصص لاقامة مجالات الايواء فقد كانت في احسن الاحوال ٥ر٣٪ في عام ١٩٨٠ (وذلك بسبب الانفاق على متطلبات التدريب لمؤتمر عدم الانحياز) وبدأت بالانخفاض في عـام ١٩٨١ اذ بلغت ٢ر٢٤٪ وفي عام ١٩٨٣ بلغت ١٠ر٠٪ واصبحت صفرا للاعوام التـــي تليهـا • اما معدل التغير فكان في تزايد للاعوام ١٩٧٦ ولغاية ١٩٨٠ وبعدهـا بدء بالتناقص حيث كانت الزيادة السنوية لما انفق على التعليم والتدريب السياحـــي للعام ١٩٧٦ بواقع (٠٨ر١٠٤٪) و (٠٣ر١٤٨٪) و (١٥ر٣٤٪) و (٢٧ر٧٧٪) للاعوام ١٩٧٧، و ١٩٧٨، و ١٩٨٠، على التوالي. ولكن معدل التغير للمبالغ المنفقـــة على التعليم والتدريب السياحي بدأ ينخفض بواقـــع (٩٩ر١٢٪) و (٥١ر٢٠٪) و (٨٣ر٩٩٪) للاعوام ١٩٨١، و ١٩٨٢، و ١٩٨٣ على التوالي والاعوام التي تليهـا

---

* عامي ١٩٨٥ و ١٩٨٦ يعتبران من السنين الشاذة في عرف النمو والتطور والتنميـــة ــ على الاقل تقليديا " ــ حيث انها من سني الحرب الاكثر عنفا " وشراسة •

اصبحت صفرا " ، اما لو تابعنا كفاءة الصرف لكل بند من بنود الاستثمار المذكورة، نرى تدني مستوى التنفيذ نسبة الى التخصيصات لكل بند وكما في الجدول رقم (٦٢) وللفترة (١٩٨٠ ــ ١٩٨٦) وكما يأتي :-

(١) فيما يخص بند الايواء كانت اعلى كفاءة صرف عام ١٩٨٢ حيث بلغت ١٩ر٨٣٪ اما بقية السنين فلم تزد على نصف التخصيصات الا في عام ١٩٨١ كانت ٧ر٦٤٪ رغم التخصيصات الهائلة التي رصدت في مجال الايواء •

(٢) اما كفاءة الصرف في بند التعليم والتدريب كانت متدنية لكل السنين حيث كانت اعلى كفاءة صرف في عام ١٩٨٢ اذ بلغت ٢١ر٦٢٪ والسبب في ارتفاع نسبة التنفيذ في هذا العام هو الاتفاق على متطلبات مؤتمر عدم الانحياز.اما في عام ١٩٨٣ كان مجموع التخصيصات لهذا البند والبالغة (٣٠٠ الف دينار) لم يصرف منها سوى الف و ٣٨٨ دينار فقط • اذن التخصيصات الاستثمارية المرصوده في مجال التعليم والتدريب السياحي كبيرة حيث تأتي بالمرتبة الثالثة نسبة الى التخصيصات لمجمل البنود الاستثمارية الاخرى وخاصة للاعوام ١٩٨٠، و ١٩٨١، و ١٩٨٢. حيث كانت على التوالي (ــ ر ٩١٨ر٤) مليون دينار و (ــ ر٦٨٥ر٤) مليون و (ــ ر٣٣٠ر١) مليون دينار وانخفضت في عام ١٩٨٣ الى (ــ ر٣٠٠)الف دينار وبعدها لم يخصص اى مبلغ في مجال التعليم والتدريب السياحي خلال السنوات ١٩٨٤ و ١٩٨٥ و ١٩٨٦ ، فالخلل في الفترة (١٩٨٠ ــ ١٩٨٣) كان في مدى تنفيذ ما نص عليه المنهاج الاستثمارى في مجال التعليم والتدريب السياحي، من انشاء معهد السياحة والفندقة في نينوى ومشروع التدريب لمؤتمر عدم الانحياز الذى تم الاتفاق عليه من عام ١٩٧٩ حتى نهاية عام ١٩٨٢ وكذلك التدريب على المهن السياحية والفندقية ضمن مشروع منظمة العمل الدولية الذى تم الاتفاق علية في عام ١٩٧٧ ولغاية ١٩٨٠ حيث كان يتم الدفع للمنظمة بالدولار الامريكي ويتضمن مساعدة من المنظمة بما يعادل (ــ ر٦٠٠ر٣٧٣) دينار على (شكل خبراء وتدريب طلبة معهد بغداد) بالاضافة الى دورات تدريبية خارج القطر في معاهد عالمية متخصصة في المجال السياحي والفندقي • ولكن في عام ١٩٨٤ تم الحصول على موافقة المنظمة بان يكون الدفع بالدينار العراقي فتحولت التخصيصات المالية لمشروع منظمة العمل الدولية على ميزانية المؤسسة من وزارة المالية ضمن ميزانية مديرية التدريب في فقرة مستلزمات خدمية ضمن التأهيل والتدريب •

اما بالنسبة للانفاق الجارى من الميزانية الاعتيادية للمؤسسة على التعليم والتدريب

جدول رقم (٦٢)

كفاءة الصرف بالنسبة لكل بند استثماري ولكل سنة

للفترة ١٩٨٠ — ١٩٨٦

المجالات / السنة	١٩٨٠			١٩٨١			١٩٨٢			١٩٨٣
	التخصيصات	الانفاق	كفاءة الصرف ٪	التخصيصات	الانفاق	كفاءة الصرف ٪	التخصيصات	الانفاق	كفاءة الصرف ٪	التخصيصات
الإيواء	٧٤ر٤٩٧ر—	٣٠ر٧٥٨ر٦٨١	٤١ر٢٨ ٪	٦٤ر٠٧٦ر—	٤١ر٥٠٩ر٥٢٠	٦٤ر٧٨	٣٩ر٩١٣ر—	٣٢ر٢٠٥ر٨٨٠	٨٢ر١٩	٢٠ر٣٨٥ر—
اللهو والترفيه والاطعمة والمشروبات	٤ر٦٠٠ر٠٠٠	٢٨ر٦٩٦	٠ر٦٢	٣ر٠٢٠ر٠٠٠	٤٢٢ر٨٥٢	١٤ ٪	٢ر٣٠٠ر—	١ر٥١٨ر٦٨٥	٦٦ر٠٢	٤٨٠ر—
النقل والمواصلات	٨ر٥٠٠ر٠٠٠	٢ر٣٠٢ر٢٥٩	٢٧ر٠٨	١١ر٦٠٠ر٠٠٠	٣ر٣٩٤ر٢٩٢	٢٩ر٢٦	٦ر٦٠٧ر—	٤ر٤٥٧ر٩٢٢	٦٧ر٤٧	٢ر٦٠٠ر—
الترويج والإعلام	٥٠٠ر٠٠٠	٧ر٨٤٤	١ر٥٧	—	—	—	—	—	—	—
التعليم والتدريب السياحي	٤ر٩١٨ر٠٠٠	١ر١٩٦ر٥٦٤	٢٤ر٣٣	٤ر٦٨٥ر—	١ر٠٤١ر٠٤٩	٢٢ر١٩	١ر٣٣٠ر—	٨٢٧ر٤٧٧	٦٢ر٢١	٣٠٠ر—
المسح السياحي	٧٠٠ر٠٠٠	٧٠ر٥٢٢	١٠ر٠٧	٦٢٥ر—	١٤٧ر٧٤٥	٢٣ر٥٧	٢٠٠ر—	١١١ر٤٠٠	٥٥ر٧	٣٥٠ر—
مستلزمات الإدارة	٦ر٦٠٠ر٠٠٠	٦ر٢٧٢	٠ر٠١	—	—	—	—	—	—	—*
المجموع	١٠٠ر٣١٥ر٠٠٠	٣٤ر٣٧٠ر٨٩٨	٣٤ر٢٦ ٪	٨٤ر٠٠٩ر٠٠٠	٤٦ر٥١٦ر٣٥٨	٥٥ر٣٧ ٪	٥٠ر٣٥٠ر—	٤٠ر١٢١ر٢٦٤	٧٩ر٦٨ ٪	٢٤ر١١٥ر—

* لم تطبع

— تابع ما قبله —

تكمله للجدول رقم (٦٢)

		١٩٨٤			١٩٨٥			١٩٨٦		
الانفاق	كفاءة الصرف%	التخصيصات	الانفاق	كفاءة الصرف%	التخصيصات	الانفاق	كفاءة الصرف	التخصيصات	الانفاق	كفاءة الصرف
١٠,٥٥٥,٤٠٤	٥١,٧٨	٣٩,٥٧٢ــر	١٩,٨٣٧,٨٣١	٥٠ر١٢	١٩,٥٢٩	١٣,٥٨٦,٩٧٦	٦٩,٥٧	١٦,٨١٢ــر	٧,٥٢٨,٧٤٨	٧٨ر٤٤
١٨٠,٩١٦	٣٧,٦٩	٢,٦٣٠ــر	١٨,٨٨٣ــر	٠ر٧١	٢,٨٤٠	٠,٤٢٢,٢٠٦	١١,٠٠	١,٩٧٥ــر	٢٦ر٠٩٩	١ر٣٢
١,٢٩٣,٩٥٩	٤٩,٨٨	٨,٢٦٤ــر	٤,٢٠١,٢٢٨	٦٠ر٨٣	١,٥٣٠	١,٣٢٤,٧٦٩	٨٦,٥٨	٢,٤٩٠ــر	١,٦٧٦,٣٧٧	٦٧ر٢٢
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
١ر٣٨٨	٠ر٣٦	—	—	—	—	—	—	—	—	—
١٩٥,٤٧٤	٥٥,٨٤	٢٠٠ــر	١٩٦,٠٩٢	٩٧ر٥٤	١٠٠	٢٤,٤٦٦	٢٤,٤٦	١٥٠ــر	١٠٠ر ــر	٠ر٠٦
—	—	— *	٤,٥٣٨ر٣٩٧	—	—	—	—	—	—	—
١٢,٢٢٧,١٤١	٥٠,٧٠ %	٥٠,٦٦٧ــر	٢٨,٧٩١,٤٤١	٥٦,٨٢ %	٢٤,٩٩٩	١٥,٢٥٨,٤١٧	٦١,٤٣	٢١,٤٢٧ــر	٩,٢٣١,٣٢٤	٤٣ر٠٨

* لم يتوفر الرقم للتخصيصات لعام ١٩٨٤ .

— لا يوجد تخصيص ولا انفاق .

— المصدر : مديريه السياحة العامة ، وحدة حسابات الخطه .

للاعوام ١٩٨٣ ـ ١٩٨٤ ـ ١٩٨٥ ـ ١٩٨٦ والذى يشمل الصرف على معهد بغـــداد للسياحة والفندقة، والمركز التدريبي، والصرف على المنهاج التدريبي للمؤسسة من دورات داخل وخارج القطر ضمن فقرة (التأهيل والتدريب) فيوضحه الجدول رقم (٦٣) والذى يلاحظ منـه ان الانفاق على هذه الفقرة كانت للاعوام ١٩٨٣ و ١٩٨٤ و ١٩٨٥ (٩٧٠ر ٦٨) الف دينار و (٨٨٧ر٩٣) الف و (٢٥١ر ٤٨) الف دينار على التوالي • الا أن كفاءة الصرف هـي الاخرى كانت متدنية لهذه الفقرة حيث بلغت عام ١٩٨٥ (٣٨ ٪) فقط حيث كان المخصص (٠٠٠ر١٢٥) الف دينار صرف منه فقط (٥٥١ر ٤٨) الف وهذه نسبة متدنية جدا " ونسبة الانحراف كانت ٦٢ ٪ من المخصص • وهذا يعني ضعف التنفيذ في البرامج التدريبيـة المخطط لتنفيذها لهذا العام وعدم استغلال الفرص والامكانيات المتاحة لتدريب الكوادر وكافة العاملين في المؤسسة والمنشآت التابعة لها بالرغم من وجود خبراء الامم المتحدة فـي تلك السنة حيث تم انهاء العقد معهم في ١٩٨٦/١٢/٣١ • ففي الوقت الذى تكـون المؤسسة في امس الحاجة لكوادر محلية ومدربة ومؤهلة للعمل في المنشآت السياحية والفنادق الكبرى التي تم افتتاحها وهدفها في احلال الكوادر العراقية محل الاجنبية، هذا في جانب اما في الجانب المناقض له نجد قصورها في تحقيق هذه الاهداف من ناحية كفاءة الصرف لمـا يخصص لتدريب و تأهيل الكوادر العاملة في المؤسسة وكذلك تدني كفاءة الصرف لما يخصص ضمن المنهاج الاستثمارى في انشاء معهد السياحة والفندقة في نينوى *(بالرغم من اهميته فـي تلبية احتياجات القطر من الكوادر السياحية والفندقية) وضعف استغلالها للفرص التدريبيـة المتاحة من قبل خبراء الامم المتحدة في بغداد وضعف متابعتها لتنفيذ البرامج التدريبيـة المستهدف تحقيقها ضمن خطة التدريب المركزية واخيرا ضعف التنسيق بين الجهة المركزيـة المسؤولة عن التدريب (قسم التطوير الادارى في المؤسسة ومعهد بغداد والمركز التدريبي فـي فندق القنـاة) •

من كل ماتقدم يمكن استنتاج مايأتـي :ـ

(١) ان القطاع السياحي الاشتراكي المتمثل بالمؤسسة العامة للسياحة لم يستثمر في تهيئـة الكوادر العاملة في المشاريع السياحية بقدر ما يستثمره في انشاء المشاريع والمرافـق السياحية وخاصة طاقات الايواء الكبيرة، هذا يعني انه لم يكن هناك تناسب في الاستثمار للقوى العاملة من ناحية تطويرها وتكوينها المهني وبين الاستثمار في المشاريع السياحية •

---

* افتتح المعهد رسميا " في ١٩٨٨/٨/١ اى بعد عشر سنوات من التاريخ الذى كـان مخططا " لافتتاحـه •

جدول رقم (٦٣)

الانفاق الجاري في الميزانيه الاعتياديه على التدريب والتاهيل في الموسسه العامه للسياحه للفتره (١٩٨٣–١٩٨٦)

فقرات الانفاق	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦*
١– رواتب ومخصصات الطلبه والاساتذه والمدربين والعاملين	٢٢٢٫١٩٠	٢١٩٫٩٥٧	٢١٩٫٣١٠	–٫٢٠٠
٢– مستلزمات سلعيه مأكولات ومشروبات ادوات مطعم وكسوه	٥٥٫٤٣٩	٤١٫٩٨٧	٢٥٫٤٥٧	–
٣– مستلزمات خدميه ا– التأهيل والتدريب ب– خدمات نقل وصيانه	٨٨٫٧٢٤ ا– ٦٨٫٩٧٠ ب– ١٩٫٧٥٤	١٢٠٫٨٩١ ا– ٩٣٫٨٨٧ ب– ٢٧٫٠٠٤	٩٧٫٩٤٤ ا– ٤٨٫٢٥١ ب– –	–٫١٦٢
مصروفات اخرى	١٧٫٣٨٠	٢٫٧٥٤	–٫٩٩٧	–
الاندثار	٣٣٫٠٢٦	٣٣٫٠٢٦	٣٣٫٢١٨	٣٩٫٥٩١
الموجودات الثابته	–	–	–	–

المصدر : مديريه السياحه العامه – سجلات الميزانيه

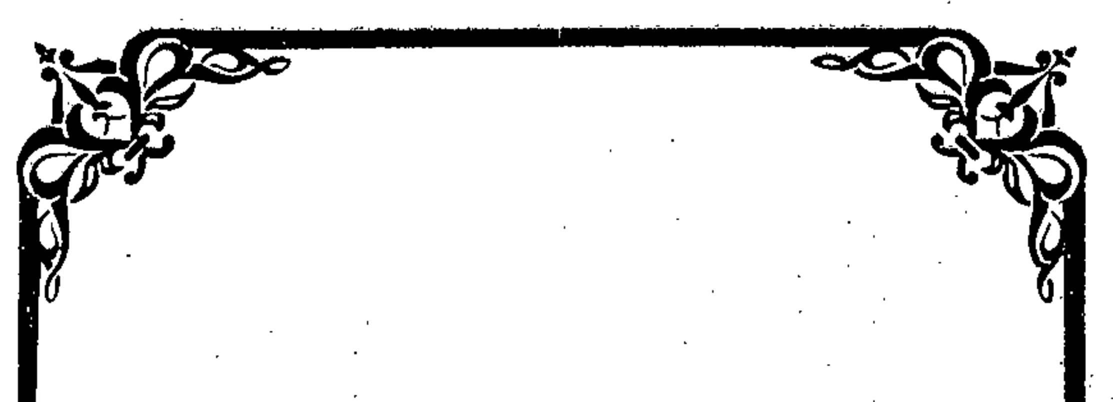
* عدم توفر معلومات تفصيليه لان اول سته اشهر كانت ميزانيه المعهد وفندق القناه واحده وبعد حزيران ١٩٨٦ انفصلت

(٢) ان الموسسة العامة للسياحة والدوائر التابعة لها،لم تأخذ بنظر الاعتبار حاجات هذه المشاريع التي انجزت او في طريق التنفيذ،الى كوادر متخصصة وقادرة على ادارتها وتشغيلها،وانما كانت حاجاتها للكوادر تتم على اساس متطلباتها الآنية،اى لم تكن هناك نظرة مستقبلية لما ستكون عليه هذه المشاريع والفنادق السياحية بدون كوادر مؤهلة ومتخصصة للعمل السياحي والفندقي،وبالتالي ضعف الاهتمام بتطوير مصادر العمالة السياحية المحلية،والاعتماد فقط على معهد بغداد للسياحة والفندقة وطاقته الاستيعابية المحدودة،من تخريج كوادر محلية متخصصة وفنية بالمجال السياحي والفندقي بالشكل الذى يتناسب ويتوازن مع احتياجات التنمية السياحية السريعة التي شهدها هذا القطاع،وهذا بحد ذاته يشكل عقبة في تحقيق التنمية السياحية المنشودة. لان التنمية السياحية تعتمد كثيرا على خلق قوة العمل المجهزة بالمهارات السياحية والفندقية لضمان استمرار التوازن بين عرض العمالة والطلب عليها للحصول على اقصى كفاءة انتاجية لهذه المشاريع •

فقلة عدد المعاهد والمؤسسات التدريبيه يحد دان مواجهه متطلبات القطاع السياحي من القوى العاملة المتخصصة والمؤهلة للعمل في المشاريع السياحية وتؤثر على نمو الحركة السياحية في القطر،نتيجة العجز الحاصل في تلبية متطلبات هذه الصناعة،من الكوادر المتخصصة والمدربة محليا،وتؤدى بالتالي الى الاستعانة بالقوى العاملة العربية والاجنبية وبذلك فأن الاقتصاد الوطني سيتحمل تكاليف باهظة لتغطية تكاليف قوة العمل غير العراقية من الناحية الاجتماعية،والاقتصادية والثقافية،وبالذات تسرب العملة الصعبة خارج دائرة الاقتصاد الوطني في الوقت الذي يكون القطر في امس الحاجة لها، لاسيما للدفاع عن الوطن • فلو استثمرت هذه الاموال الطائلة في تدريب وتهيئة الكوادر المحلية العاملة في السياحة • فالاقتصاد الوطني صحيح سيتحمل تكاليف باهظة في انشاء المعاهد والمدارس والمراكز التدريبية لغرض تكوين المهارات الفنية والادارية ولكن سيعوض الكادر الاجنبي وستكون تكاليف تكوين الكادر العراقي مقارنة بتكاليف استيراد القوى العاملة قليلة اذا ما اخذنا بنظر الاعتبار النظرة المستقبلية في اعتماد المشاريع السياحية والفنادق الكبرى بعد انتهاء عقود الادارات الاجنبية على الكادر العراقي في ادارة وتشغيل وصيانة هذه المشاريع • وبذلك يكون الاستثمار في تعليم وتدريب القوى العاملة ذات مردود اقتصادى واجتماعي كبير في المستقبل •

اذن عدم استثمار الفرص والامكانيات المتاحة سواء في الموارد المالية او خبراء اجانب يحد

قصورا ينسب الى المؤسسة العامة للسياحة في اعداد الكوادر المهنية والادارية المتخصصة في السياحة والفندقة،وهذا القصور يفوت الفرصة على الكوادر المحلية في التأهيل والتدريب سواء كانت الفرص التدريبية داخل القطر او خارجه،لا سيما و للعمل السياحي خصوصية يتطلب مواكبة خبرات البلدان المتقدمة في مضمار السياحة في شتى الاختصاصات السياحية والفندقية والتخطيطية ، والشؤون الادارية المالية والحسابات ، الامر الذى يتطلب توفير فرص كافية للتدريب خارج وداخل القطر على كافة الاختصاصات وتضمن توفير مهارات فنية متخصصة محلية تساهم في تقديم افضل الخدمات في منشآت القطر السياحية،اضافة الى ما تعنيه تفويت هذه الفرص من ضرورة استيراد القوى العاملة من الخارج،وما يسببه هذا من هدر في العملة الصعبة ذات التأثير الكبير على الاقتصاد الوطني والدفاع الوطني بالذات .



الفصل الرابع

مشاكل القوى العاملة في القطاع السياحي الأشتراكي مع دراسة لقياس أثر بعض العوامل المؤثرة على العمالة في القطاع السياحي الأشتراكي

المبحث الأول :

مشاكل القوى العاملة في القطاع السياحي الأشتراكي .

المبحث الثاني :

دراسة لقياس أثر بعض العوامل المؤثرة على العمالة في القطاع السياحي الأشتراكي وتقدير لأحتياجات القطاع للأيدي العاملة لغاية عام ١٩٩٥ .

المبحث الاول :

مشاكل القوى العاملة في القطاع السياحي الاشـــتراكي

يمكن حصر اهم المشاكل التي يعاني منها القطاع السياحي الاشتراكي ،والتي تؤثر علـــى تطور القوى العاملة فيه كما ونوعـا • علما بان هناك مشاكل مشتركة للقوى العاملة في جميـــع قطاعات الدولة الاقتصادية،واخرى تخص القطاع السياحي بالذات حيث تخلقها طبيعة العمـــل في هذا القطاع ،يستوجب الوقوف عند هذه المشاكل وبيان اسبابها واثارها،حتى نتمكن مـــن وضع الحلول الملائمة لهـــا والحد من آثارها السلبيـــة •

اولا :ـ اختلال التوزيع الجغرافي للايدي العاملة بين منشآت القطر السياحيـه :ـ

ان التوزيع الجغرافي غير المتكافيء لقوى العاملة كما ونوعا،يحول دون تشغيل المرافـــق والمنشآت السياحية المنتشرة في محافظات القطر بكفاءة عالية مما يؤثر على مستوى الخدمـــــة المقدمة في هذه المشاريع • حيث هناك العديد من المرافق السياحية تشكو نقصا في العاملين، بينما هناك فائض في مرافق اخرى وعلى مستوى المحافظات • وقد برزت هذه المشكلة بشكـــــل واضح نتيجة التركيز في اقامة المشاريع السياحية التابعة للقطاع الاشتراكي في فنـــادق،ودور، ومجمعات سياحية في محافظة دون اخرى • خاصة في العاصمة بغداد،لما تتميز به من مكانـــة اقتصادية وحضارية وسياسية ومركز لأقامة المهرجانات والمؤتمرات الفنية والسياسية،وكما تبين لنـــا من الجدول رقـــم (٢٩) * حيث ان محافظة بغداد تحتل الصدارة في اعداد المشتغليـــن في فنادقها من اجمالي العاملين في فنادق القطر الاخرى ،حيث كانت النسبة (٤٢٫٦ ٪) فـــي عام ١٩٨٠ و ٦٧ ٪ من عام ١٩٨٦، هذا بالاضافة الى عزوف القسم الاكبر من العاملين عن العمل خارج محافظة بغداد، ذلك لعدم توفر الحوافز التشجيعية التي ترغبهم في العمل في محافظـــات القطر الاخرى • خاصة بالنسبة لذوي الاختصاص في المهن السياحية والفندقية مـــما يزيـــد من اختلال توزيع المهارات بين المنشآت السياحية في محافظات القطر بالاضافة الى ان هنـــاك اختلالا في توزيع المهارات في الفرع الواحد من هذا القطاع ،حيث نلاحظ تزايد اعـــــداد العاملين الذين يفضلون العمل في الفنادق الكبرى دون بقية الفنادق ذات التصنيف الاقل،لما يتمتع العاملون به في الفنادق الكبرى من امتيازات ومستويات اجور اعلى من المرافق السياحيـــة الاخرى التابعة للمؤسسة العامة للسياحة وهذا ما سنوضحه في فقرات اخرى من هذا المبحث•

ان عدم التوازن الجغرافي في توزيع المهارات بين مرافق ومنشات القطر السياحيـــــة

---

* انظر في الفصل الثانـــي ـــ المبحث الاول ـــ ص ٧٥

يخلق العجز في مهارات معينة وفي منطقة من مناطق القطر،ويخلق فائضا في المهارات نفسهافي محافظة او منطقه اخرى من القطر ، وهذه الظاهرة تؤثر على كفاءة اداء القوى العاملة ويقلل من الجدوى الاقتصادية لهذه المشاريع • فأهمية التركيز على التوازن الجغرافي في اقامة المشاريع وفي توزيع العمالة بشكل عادل ومتوازن بين محافظات القطر يجعل من عملية التنمية السياحية في القطر، شاملة ومتوازنة،اقتصاديا، واجتماعيا، وثقافيا •

ثانيا : ـ عدم ممارسة الاختصاص

: ـ تعتبر هذه من المشاكل المشتركة للقوى العاملة في قطاعات الدولة المختلفة في القطر *، والقطاع السياحي الاشتراكي يعاني من هذه المشكلة التي تزيد من نسبة الهدر في اعداد العاملين في هذا القطاع بصورة عامة ومن ذوي الاختصاص بشكل خاص وسبق ان اصبح واضحا من استقراء الجدول رقم (٢٦) انه هناك اعداداً من العاملين،في المؤسسة العامة للسياحة والمنشات التابعة لها لا تمارس اختصاصها حيث نلاحظ ان هناك كوادر وطنية ذات اختصاصات فنية تمارس اعمالا " ادارية وكتابية بحتة ليس علاقة باختصاصها الاصلي ** وهذه المشكلة اثبتتها دراسة تمت من قبل كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية خلال الفترة (كانون الاول ١٩٨٦ ـ اذار ١٩٨٧) حيث شملت الدراسة (١٢) دائرة من دوائر القطر، وكانت المؤسسة العامة للسياحة من ضمنها، وتبين ان اكثر من ٥٠ ٪ من الخريجين العاملين في المؤسسة لا يمارسون اختصاصهم، ومن ضمنهم خريجي قسم السياحة وادارة الفنادق [١]. فانعدام التناسق بين اختصاص الموظف، وطبيعة عمله ، تقلل من كفاءة ادائه،

---

* راجع في ذلك : ـ

١ ـ سعد فتح الله ، مصدر سابق ـ ص ص ٢٤٣ ـ ٢٥١

٢ ـ د • طارق الحكيلي ، عمران عيسى الجبوري ، تخطيط القوى العاملة ، بعض الجوانب النظرية والتطبيقية ، مكتب العمل العربي ، بغداد ١٩٧٩ ـ ص ص ٥٤ ـ ٦٠ •

** مشكلة يتكرر ذكرها ضمن معوقات العمل في الموسسة والدوائر التابعة لها وذلك في تقاريرها الدورية السنوية وفي ورقة العمل لعام ١٩٨٤ و ١٩٨٦

(١) كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية ، دراسة متابعة الخريجين ، دراسة غير منشورة تمت لاغراض خاصة بالكلية ـ (كانون الاول ١٩٨٦ ـ اذار ١٩٨٧) •

وعليه يجعل من المتوقع تعثر العمل وهبوط مستوى الخدمة المقدمة في المشاريع السياحية ، وهذا يعد قصورا من قبل المؤسسة العامة للسياحة في استثمار هذه الطاقات . وهذه المشكلة تتطلب دراسة جدية من قبل المسؤولين في المؤسسة والجهات المعنية الاخرى لا سيما والمرافق السياحية تعاني من نقص كبير في كثير من المؤهلات والكوادر المتخصصة ، ويمكن حصر اهم الاسباب التي ساهمت في ابراز هذه المشكلة فيما يأتي : ـ

(١) سياسة توزيع الخريجين : ـ تعد وحدة توزيع الخريجين في وزارة التخطيط هي الجهة المسؤولة في دفع اعداد كبيرة من الخريجين الى القطاع السياحي الاشتراكي ومختلف الاختصاصات،وفي اكثر الاحيان تكون كوادر ذات اختصاصات ليست المؤسسة ومنشآتها في حاجة اليها وخاصة من خريجي الكليات الانسانية ، مما يصعب أن تجد لها العمل الذي يتناسب واختصاصها فلذلك تضطر اعداد كبيرة منهم الى العمل باعمال بعيدة عن اختصاصهم [١]. بالاضافة الى أن المؤسسة العامة للسياحة ايضا " تبالغ في رفع احتياجاتها للدرجات الوظيفية،ولا تعتمد الحاجة الفعلية لمتطلبات العمل في المؤسسة * كل ذلك يخلق عدم تحقيق التوازن بين تخصصات الخريجين،والحاجة الفعلية للقوى العاملة في هذا القطاع ، وهذا بدوره يزيد من الهدر في استخدام القوى العاملة استخداما كفوءا "، وبالتالي يؤدي الى خلق ظاهرة البطالة المقنعة بين العاملين ** ، وبذلك يشكلون عبئا على المؤسسة بدلا من ان يساهموا في تطوير هذا القطاع من خلال تشغيل

---

(١) المؤسسة العامة للسياحة . التقرير الدوري السنوي مصدر سابق .

* حيث لا زالت المؤسسة ومنشآتها تعتمد في تحديد احتياجاتها من القوى العاملة على الدرجات الشاغرة ضمن الملاك وبدون دراسة علمية دقيقة للحاجة الفعلية لهذه القوى العاملة .

** ان احد اسباب البطالة المقنعة بين العاملين في المؤسسة ومنشاتها هو عدم توافق الهيكل التنظيمي للمؤسسة مع المهمات المناطة بها ، فتعدد منشآتها والمديريات والاقسام داخل كل منشأة والتداخل في وظيفه كل منشأ ةوقسم يحد من تحقيق الاهداف المرجوه لكل منشأة ويعد قرار الغاء المؤسسة ودمج منشآتها وتغير الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتحويلها الى مديريه اجراء سليما ساهم في تحقييق هذه الظاهرة حاليا .

القوى العامله المتاحه بكفاءه عاليـــه ، وتأتي هنا اهميه تأمين المرونه فـــي توزيع القوى العامله وتحريكها ضمن دوائر ومنشآت المؤسسه وحسب الحاجه الفعليـــه لهـــــا •

(٢) تأثير بعض القيم والعادات الاجتماعيه الذي ينعكس في تفضيل بعض العاملين العمـل في اعمال اداريه ، والابتعاد عن ممارسه اختصاصهم ، وهذا يظهر بشكل واضـــح لدى الكوادر المتخصصه بالعمل السياحي والفندقي ، حيث تبرز هذه المشكله فـــي اغلب فنادق القطر ، وتساهم في زياده النقص الحاصل في اعداد العاملين من هـــذه الاختصاصـــــات •

(٣) طبيعة مخرجات التعليـــم ، وقصور اجهزه ومؤسسات التدريب في تلبيه متطلبات هذا القطاع من كوادر فنيه ، واختصاصات مهنيه ، لمواجهه الطلب المتزايد على الايـدي العامله في هذا المجال • وهذا يتطلب جهودا مكثفه وتعاونا بين الجهـــــات العلاقه من اجل تخطيط التعليم والتدريب وتوجيهه لمقابله احتياجات سوق العمـــل السياحي في القطـــــر •

ثالثـا : الحاجه الى الكوادر السياحيه والفندقيه المتخصصه :

من اهم مايعاني منه القطاع السياحي الاشتراكي ، هو النقص الكبير في المهـــارات الفنيه المتخصصه للعمل السياحي والفندقي • وقد زادت هذه الحاجه وبشكـــل واضح في سنوات الحرب بعد التحاق اكثر هذه الكوادر الى جبهات القتال وافتتـاح العديد من المشاريع الضخمه اثناء فتره الحرب ، هذا بالاضافه الى قله عددهـــم اصلا في تغطيه حاجه هذا القطاع ، خاصه من الكادر الفني الوسط من خريجـــي معهد بغداد للسياحه والفندقه الذي يعد احد اهم المراكز في تخريج المستـوى الماهر المتخصص في هذا المجال • ولم تتوفر البيانات عن اعداد العاملين فـــي المؤسسه العامه للسياحه ومنشآتها من الكادر المتخصص والمؤهل للعمل السياحـــي والفندقي بالرغم من اهميه هذه البيانات ، الا ان الباحثه تمكنت من الحصول علـــى اعداد العاملين في المرافق السياحيه التابعه للمؤسسه (ماعدا الفنادق الكبرى) ، فظهر ان عدد العاملين من حملة الدبلوم في السياحه واداره الفنادق (١٧٥) ، اما خريجو معهد بغداد للسياحه والفندقه فكان عددهم (١١٢) وذلك للعـــام ١٩٨٦ (١) •

---

(١) مديريه السياحه العامه ، الشؤون الاداريه والماليه ، سجلات الافراد •

اما على مستوى الفنادق الكبرى – فعلى سبيل المثال – عدد العاملين العراقيين من ذوي الاختصاص في فندق عشتار / شيراتون يبلغ (٢٧) فقط ، ويشمل خريج بكالوريوس اداره فنادق واحد فقط ، و (١٩) من حمله الدبلوم في السياحه واداره الفنادق و (٧) منهم خريجي معهد بغداد للسياحه والفندقه ، مع العلم ان (٦) منهم ملتحقون بالخدمه العسكريه ، و (١٠) منهم لا يمارسون اختصاصهم وانما يحطون بأعمال اداريه وحسابيه بحته ، او ان العدد الذي يمارس اختصاصه هو (١١) فقط من اصل (٢٧) [١] • وان مازاد مشكله النقص في اعداد العاملين المتخصصين العراقيين (من اجمالي العاملين) تعقيدا ، هو سوء استخدام هؤلاء العاملين الماهرين والمتخصصين ، لذا يتم الاتجاه نحو الاستعانه بالعماله غير العراقيه لسد النقص ، هذا بالاضافه الى تسرب اعداد كبيره من خريجي قسم السياحه واداره الفنادق ، للعمل في فنادق ومكاتب السفر التابعه للقطاع الخاص ، او الى دوائر اخرى ليست لها علاقه بالعمل السياحي والفندقي ، خاصه بعد ان توقف تعيينهم مركزيا في دوائر وفنادق المؤسسه ابتداء من السنه الدراسيه (١٩٨٣ / ١٩٨٤) حسب قراري مجلس قياده الثوره المرقمين ١٠٨٦ و ٣٣٠ في ١٠/٢ / ١٩٨٣ و ١٩٨٧/٥/١٦ على التوالي [٢] •

وهناك سبب اخر ساهم في زياده هذا النقص في الكوادر السياحيه والفندقيه خاصه من خريجي معهد بغداد للسياحه والفندقه ، هو عدم استغلال هذه الكوادر من قبل المؤسسه العامه للسياحه بشكل كامل ، وانما تم سحبهم للعمل في دوائر اخرى واحيانا تم نقل خدماتهم الى جهات اخرى ، بالاضافه الى قله عددها اصلا [٣] ، وهذه الظاهره تشكل برأينا مشكله تحتاج الى دراسه وتنسيق مع الجهات المعنيه لغرض استثمار هذه الكوادر المتخصصه في القطاع السياحي ولكي تحل محل العماله غير العراقيه الباهضه التكلفه •

---

(١) مديريه السياحه العامه ، فندق عشتار / شيراتون ، شؤون الافراد •

(٢) الجمهوريه العراقيه ، وزاره العدل ، جريده الوقائع العراقيه العدد ٢٩٦٣ في ١٩٨٣/١٠/١٧ – ص ٧٢٦ – والعدد ٣١٥٤ في ١٩٨٧/٦/١ ص ٢٩٨ •

(٣) مقابله مع السيد مدير الشؤون الاداريه والماليه في المديريه ، مصدر سابق •

رابعا : مشكله العماله الوافده

: — تبين لنا من الفصول السابقه بأنه قد تمت الاستعانه بالعماله غير العراقيه في سنوات قبل الحرب ، وتزايدت بشكل كبير في ظل ظـروف حربنا العادله ، وذلك تعويضا عن النقص الحاصل في الايدي العامله الوطنيـه نتيجه لالتحاقها في جبهات القتال ، ولتلبيه الحاجه المتزايده على الايدي العامله لتشغيل المنشآت والفنادق السياحيه التي تم انجازها خلال فتره الحرب •

وان مشكله العماله الوافده ذات آثار اقتصاديه واجتماعيه وحتى امنيه في بعـض الاحيان ، وانها عطيه مكلفه وبشكل متميز في القطاع السياحي ومن الجدول رقـم (٢٦)* يتبين لنا ان نسبه العاملين غيرالعراقيين في المؤسسه ومنشآتها ١ر٣٥٪ من اجمالي العاملين في عام ١٩٨٥ (اى اكثر من الثلث) ، وتزايد نسبتهم في الفنـادق الكبرى التي تديرها الشركات الاجنبيه ، ففي عام ١٩٨٤ كانت نسبتهم (٦١٪) مـن اجمالي العاملين ، واصبحت النسبه عام ١٩٨٦ (٥٢٪) اى ان اكثر من نصف العاملين في هذه الفنادق هم غير عراقين • وتزداد المشكله عندما يتبين لنا بان هذه العماله تشغل الوظائف والاعمال التي تتطلب اختصاصات فنيه ومهارات خاصه في اقسام الفندق كما في قسم الاطعمه ، المشروبات ، والمطبخ ، وقسم الصيانه وخاصه كرؤساء اقسام ومشرفي عمل ، وكما في الجدول رقم (٦٤) حيث يتم توزيع العماله حسب الاقسـام والجنسيه في ثلاثه من الفنادق الكبرى في القطر ، ويظهر لنا بأن العماله غيـر العراقيه تكون نسبتها عاليه جدا مثلا في قسم الاطعمه والمشروبات ، ففي فنـدق عشتار/ شيراتون بلغت نسبتها ٣ر٩١٪ من اجمالي العاملين في هذا القسم و ٧٠٪ في فندق الرشيد / اوبروى و ٥ر٩١٪ في فندق فلسطين / ميرديان ، ولكن النقطـه التي تثار هنا هي اشغال العماله غير العراقيه وظائف ليست ذات طبيعه فنيـه عاليه وليست ذات علاقه مباشره بالسياحه والفندقه ، كما في قسم الحسابات فـي فندق عشتار/ شيراتون ، وقد بلغت نسبتهم ١ر٩٢٪ من اجمالي العاملين في هـذا القسم ، في حين نرى ان الكادر العراقي يغطي النسبه الاكبر في حسابات فنـدق الرشيد/اوبروى وبلغت ٩٥٪ و ٧٣٪ في حسابات فندق ميريديان • وهذا يعنـي ان امكانيه احلال الكادر العراقي في وظائف معينه ليست ذات طبيعه فنيه اوتخصـص فندقي في هذه الفنادق • وان هذه الارقام تكشف لنا بأن كلفه العماله غيـر

---

* انظر الفصل الثاني — المبحث الاول — الجدول رقم ٢٦ •

جـــدول رقـم (٦٦)

توزيع العمالة حسب الاقسام والجنسية في فندق عشتار / شيراتون والرشيد / اوبروى وفلسطين/ميريديان

اســم الفندق	الاداره	%	الاطعمه والاشربه	%	الاسكـان	%	الصيانه	%	الحسابات	%	المجموع العام	%
عشتار شيراتون												
عراقيون	٤	٢٥	٢٠	٨ر٦	٥٢	٤٥ر٦	٢٢	٥٠	٥	٧ر٨	١٠٣	٢٢
غير عراقيين	١٢	٧٥	٢١٠	٩١ر٣	٦٢	٥٤ر٣	٢٢	٥٠	٥٩	٩٢ر٣	٣٦٥	٧٨
المجموع الكلـــي	١٦	١٠٠	٢٣٠	١٠٠	١١٤	١٠٠	٤٤	١٠٠	٦٤	١٠٠	٤٦٨	١٠٠
الرشيد / اوبروى												
عراقيـــون	٢٦	٦٠ر٤	٨١	٣٠	١٢٧	٧٦ر٩	٥٦	٨١ر٥	٦١	٩٥	٣٥١	٥٧ر٤
غير عراقيين	١٧	٣٩ر٥	١٨٩	٧٠	٣٨	٢٣ر٠	١٣	١٨ر٤	٣	٤ر٦	٢٦٠	٤٢ر٦
المجموع الكلـــي	٤٣	١٠٠	٢٧٠	١٠٠	١٦٥	١٠٠	٦٩	١٠٠	٦٤	١٠٠	٦١١	١٠٠
فلسطين /ميريديان												
عراقيون	١٢	٥٠	١٤	٨ر٤	٦٣	٥٠ر٨	١٦	٣٦ر٣	٤١	٧٣	١٤٦	٣٥
غير عراقييـــن	١٢	٥٠	١٥٢	٩١ر٥	٦١	٤٩ر٨	٢٨	٦٣ر٦	١٥	٢٦ر٣	٢٦٨	١٥
المجموع الكلـــي	٢٤	١٠٠	١٦٦	١٠٠	١٢٤	١٠٠	٤٤	١٠٠	٥٦	١٠٠	٤١٤	١٠٠

المصدر : مديريه السياحه العامه ــ قسم التخطيط والتطوير والمتابعه ــ شعبه المتابعه ،التقرير الشهريه للفنادق الكبرى

العراقيه عاليه جدا بسبب كبر عددها ، وهي بهذا تشكل عبئا على الاقتصاد الوطني عموما ، وعلى عائدات هذا القطاع بشكل خاص حتى وان كانت تلبي حاجه هذا القطاع من الكوادر ، ولكنها تلبيه ذات كلفه اقتصاديه واجتماعيه كبيره ، والتي سنوضحها في النقاط الاتيه : —

(١) تعد حصيله السياحه من النقد الاجنبي ، من العوامل الحاسمه في تحديد الفرق بين المتحصلات من النقد الاجنبي الاجمالي ، وبين الصافي منه ، كونها احد المصادر المهمه في جلب العملات الصعبه ، وكونها عاملاً من عوامل التنميه حيث تزيد من دخل البلد ، وتزداد امكانيته على استيراد السلع والخدمات من العالم الخارجي ، وكل ماتحتاجه المشاريع التنمويه • ولكن وجود الايدي العامله غير الوطنيه وبأعداد كبيره في القطاع السياحي في القطر ، يعمل على تسرب جزء كبير من هذه العملات الصعبه ، سواء على شكل تحويلات يقوم بها هؤلاء الى بلدانهم الاصليه ، او بتحويل ارباح الشركات الاجنبيه التي تدير الفنادق ضمن سلاسل الفنادق العالميه في القطر • وتبدو هذا العمليه وكأنها عمليه استنزاف للعمله الصعبه في البلد ، بدلا من زيادتها للاستمرار في عمليه التنميه الى جانب مستلزمات الاستمرار في الدفاع عن الوطن • وما يجذب العماله غير العراقيه هو مستوى الاجور والحوافز المقدمه لهم خاصه العاملين على ملاك الشركات الاجنبيه التي تدير الفنادق الكبرى التي تختلف وبشكل ملفت للنظر عن تلك المقدمه الى نظرائهم العراقيين العاملين على ملاك المؤسسه ، ونظره الى الجدول رقم (٦.٥) يظهر لنا جلياً كم يكلف العامل غير العراقي مقارنة مع نظيره العراقي ضمن حدود الرواتب والاجور المعمول به ولكافه الوظائف للمعينين في الفنادق الكبرى في القطر ، خاصه حين تضاف الى ذلك التحويلات الخارجيه لغير العراقي وكلفة الاقامه والطعام • فمدير الفندق الاجنبي يتقاضى راتبا يساوي سبعة اضعاف راتب المدير العراقي عدا الطعام والاقامه ، ومتوسط اجر العامل الاجنبي يساوي ضعف متوسط اجر العامل العراقي * ، والجدول رقم (٣) المذكور عند توضيح مشكله البحث يظهر للايرادات ومدفوعات مديرية السياحه العامه ووحداتها الاقتصاديه وفنادق القطاع الخاص والمختلط من العمله الصعبه للسنوات ١٩٨٥ و ١٩٨٦ ، والنصف الاول من ١٩٨٧ حيث نلاحظ انخفاض عائداتها من العمله الصعبه ، نسبة الى مدفوعاتها ، ونسبة تحويلات اجور العاملين

---

* مدير فندق ميليا — المنصور الاجنبي اجره الشهري (١١٥٠) دينار اما الرديف العراقي لايتجاوز ١٦٣ — ١٩٥ دينار •

جـــدول رقم (٦٥)

الحـــدود المقررة لرواتـــب العاملـــين في الفنادق الكبـــرى

التابعـــة لمديريـــة السياحـة العامـــة

الوظيفـــة	حدود الراتب (بالدينار)* الحد الاعلى – الحد الادني	الوظيفـــة	حـــدود الراتـــب الحد الاعلى – الحد الادني
المدير العـــام	١١٠٠ – ٦٠٠	رئيس طباخين تنفيذي	٧٠٠ – ٣٠٠
المدير المقيـــم	٧٥٠ – ٣٥٠	مساعد رئيس طباخين	٥٥٠ – ٢٥٠
المعاون التنفيذي للمدير	٣٠٠ – ١٥٠	تنفيـــذي	
المقيم (للعراقيين فقط)		رئيس قسم في المطبـــخ	٣٥٠ – ٢٠٠
مدير الاسكـــان	٦٥٠ – ٣٠٠	رئيس قسم الحلويـــات	٤٥٠ – ٢٥٠
مدير المكتب الامامي	٥٥٠ – ٣٠٠	منظـــف	١٢٠ – ٧٠
معاون مدير المكتب	٣٥٠ – ٢٥٠	رئيـــس سواق	٢٠٠ – ١٢٠
الامامـــي		سائـــق	١٥٠ – ١٠٠
رئيس موظفي الاستقبال	٢٥٠ – ١٥٠	مدير الاطعمة والمشروبات	٦٠٠ – ٣٠٠
موظف استقبـــال	٢٠٠ – ١٠٠	معاون مدير الاطعمة والمشروبات	٤٥٠ – ٢٠٠
مدقق ليلـــي	٢٥٠ – ١٨٠	مدير مطعـــم	٤٥٠ – ٢٠٠
كاتب حسابـــات	١٨٠ – ١٢٠	مراقب كلفة الاطعمة والمشروبات	٤٠٠ – ١٥٠
مشغل كومبيوتـــر	٣٠٠ – ١٨٠	مدير الحفـــلات	٤٥٠ – ٢٥٠
رئيس المخـــازن	٣٥٠ – ٢٠٠	رئيس عمال الخدمـــة	٤٠٠ – ٢٥٠
امين مخـــزن	٢٠٠ – ١٥٠	عامل خدمـــة اول	٢٥٠ – ١٨٠
مدير المشتريـــات	٤٥٠ – ٢٠٠	عامـــل خدمـــة	١٨٠ – ١٥٠
موظف مشتريات	١٨٠ – ١٥٠	مضيفـــة	١٨٠ – ١٥٠
مدير مبيعـــات	٦٠٠ – ٥٠٠	رئيس سقـــاة	٢٥٠ – ١٨٠
معاون مدير مبيعات	٤٠٠ – ٢٠٠	ساقـــي	١٨٠ – ١٠٠
مدير العلاقات العامة	٣٥٠ – ٢٥٠	المدير المالـــي	٧٠٠ – ٢٥٠
ممثل مبيعـــات	١٨٠ – ١٥٠	معاون المدير المالـــي	٤٥٠ – ٣٠٠
رسام / مصمم فنـــي	٢٥٠ – ١٨٠	رئيس محاسبيـــن	٣٠٠ – ٢٠٠
رئيس المهندسين	٧٥٠ – ٣٥٠	طبـــاخ	٢٥٠ – ٢٠٠
معاون رئيس مهندسين	٤٥٠ – ٢٠٠	مساعد طبـــاخ	٢٠٠ – ٩٠
مهندس كهربائـــي	٤٥٠ – ٢٠٠	فني مساعـــد	٢٥٠ – ١٠٠
مهندس ميكانيكـــي	٤٥٠ – ٢٠٠	عامل انابيـــب	٢٥٠ – ١٤٠
مشرف فنـــي	٣٠٠ – ٢٠٠	فـــلاح	١٠٠ – ٧٠
سكرتيـــر	٢٥٠ – ١٢٠	فني لوندري	٣٠٠ – ٢٠٠
حلوانـــي	٢٥٠ – ١٥٠	بـــواب	١٢٠ – ٧٠
قصـــاب	٢٥٠ – ٩٠	مسؤولة التدبير الفندقي	٥٠٠ – ١٥٠
عامل غسيـــل	١٥٠ – ٩٠	معاون مسؤولة التدبير الفندقي	٣٥٠ – ١٢٠
عامل كـــوي	١٥٠ – ١٢٠	رئيسة مشرفات السدور	٣٥٠ – ٢٥٠
عامل مصعـــد	١٢٠ – ١٠٠	مشرفة طوابـــق	٣٠٠ – ١٢٠
عامـــل كـــوي	١٥٠ – ١٢٠	عاملة غرف	١٢٠ – ٧٠
عامل التنظيف الجاف	١٥٠ – ١٢٠	خيـــاطة	١٥٠ – ١٠٠

المصدر : مديرية السياحة العامة – قسم التخطيط والتطوير والمتابعة – شعبة القوى العاملـــة ..

* حدود الراتب للعراقيين وغير العراقيين المعينين على ملاك الشركـــة .

ملاحظـــة :-

الحدود المقررة في هذا الجدول تكون اساساً للتعيين لاول مرة ويمنح المتعاقد الزيادة المنصوص عليها عند تجديد العقد والتي لا تتجاوز ال ١٥ % من الراتب حتى لو تعدى الراتب بعد الزيادة الحدود العليا للدرجة المقررة في جـدول الراتـــب .

واجور الخدمه ، ضعف الايراد الكلي من العمله الصعبه . ومن الجدير بالذكر ان مديريه السياحه العامه استطاعت ان تقلل من استيراداتها من السلع الاستثماريه بالعمله الصعبه خاصه عام ١٩٨٦ ومنتصف عام ١٩٨٧ ، ولكنها لن تستغن عن استيراد العماله ، فقد ظلت نسبه اجورهم الى المدفوعات الكليه كبيرة والى اجمالي الايرادات نسبتها اكبر بكثير . وان انخفضت اعدادها المطلقه ، وذلك بسبب التعليمات والضوابط الخاصه باحلال الكادر العراقي محل الاجنبي وتقليص نسبه التحويل الخارجي وزياده نسبه العاملين بعقود محليه * .

مما تقدم يظهر خصوصيه كلفه استيراد الايدي العامله غيرالعراقيه ، وتأثيرها على الاقتصاد الوطني ، نتيجه ماتولده من ضغط على ميزان المدفوعات العراقي .

(٢) من ناحيه اخرى يجب الاخذ بنظر الاعتبار بأن الكلفه الاقتصاديه للعماله الوافده لاتقتصر على ذكر الرواتب والاجور والمخصصات فقط وانما في التكلفه الحقيقيه لهم ففي توفير خدمات صحيه وتعليميه وبضائع وسلع استهلاكيه ، واحيانا استيراد بعض المواد والخدمات التي لاتتوفر في البلد ، وهذا بدوره يستنزف موارد العملات الصعبه ويشكل بالتالي استنزافا للموارد الحقيقيه للبلد .

(٣) الى جانب التكلفه الاقتصاديه للعماله الوافده ، ترافق عملية النمو السياحي مشاكل اجتماعيه ونفسيه متعدده تزيد من تكلفه هذه العماله وتشكل عبئا اخر لانه لم يكن بالامكان استيراد عماله من دوله واحده تتجانس حضارتها وثقافتها ، مع تلك الموجوده في القطر ، فكان هذا المزيج من العماله الوافده الذي يمثل بلادا عديده وبالتالي يعكس حضارات وثقافات وعادات اجتماعيه متنوعه ، وفي بعض الاحيان متباينه ، وهذا يخلق نوعا من التوتر الاجتماعي والنفسي بين العماله الوافده ، والعماله المحليه ، تعود الى اختلاف العادات والتقاليد والسلوك ، وفي احيان اخرى تؤدي الى شعور مبالغ فيه بالاستياء من وجود هذه العماله من انها سبب العديد من المشاكل خاصه تلك التي تتعلق بالازدحام ، وغياب السلع او نقصها في الاسواق ، اوحتى انتشار الجرائم والحوادث [1] . هذا بالاضافه الى ان العماله الوافده تأتي معها

---

* نعني بالعقود المحليه هو تشغيل العاملين غير العراقين بدون تحويل خارجي .

(١) د . ابراهيم سعد الدين و د . محمود عبد الفضيل / انتقال العماله العربيه ، المشاكل والآثار والسياسات ، مركز دراسات الوحده العربيه ، بيروت ١٩٨٣ ، ص ١٦٤ .

الكثير من القيم والممارسات غير المرغوبه ، وحتى انماط مختلفه من الاستهلاك ، اذ يخضع المواطن نتيجه الاحتكاك والعمل معهم ، الى تقليد هم ومحاكاتهم ، مما يؤدى الى ايجاد الكثير من المشاكل التي يصعب حلها بل وضبطها في بعض الاحيان .

(٤) تزايد الاعتماد على الايدى العامله العربية والاجنبيه ، يكون مصدر قلق بالنسبه للعماله العراقيه من ناحيه كونها مصدرا منافسا للايدى العامله الوطنيه وبالتالي يخفض من فرص العمل بالنسبه للمحليين ، والذى يزيد من شعورهم بالاستياء من وجود هذه العماله ، ويشكل الجانب النفسي عاملامهما في خلق الكثير من المشاكل الاجتماعيه والنفسيه بين المواطنين ، وبالتالي يؤثر على انتاجيتهم ، وعلى مستوى ادائهم في تقديم الخدمه بالشكل المطلوب ، خاصه اذا اخذنا بنظر الاعتبار ، احساس المواطن العراقي بأن متخذ القرار هو غير عراقي لانه يشغل مراكز ووظائف حساسه ومهمه ، وبذلك يفوت عليه فرصه التشغيل وما يجره من فقدان للفرص التأهيليه والتدريبيه في مجال العمل .

(٥) بما ان المجال مفتوح امام الوافدين للعمل في المهن التي يرغبون بها والتي تلائمهم، وبما انهم جاءوا بالاصل ليحصلوا على المال وفي اقل فتره ممكنه ، فأن هذا يؤثر على سلوكهم في العمل وفي سوق العمل ومنهم من يتحول من عمل لاخر * وبسرعه اذا كان ذلك سيزيد من دخولهم ، وان كانت زياده محدوده . هذه الظاهره تؤدى الى خلق حاله غير مستقره في سير حركه العمل في فروع القطاع السياحي وخاصه العاملين منهم في المرافق السياحيه التابعه للمؤسسه العامه للسياحه ، فكثره انتقالهم بين المرافق السياحيه واحيانا خارج القطاع السياحي الاشتراكي ، يؤثر سلبا على انتاجيتهم وعلى حركه العمل في هذه المرافق .

(٦) واخيرا يمكن اضافة نقطه اخرى وان كانت مسأله نسبيه ، فلو اخذنا بنظر الاعتبار مدى حرص العامل غير العراقي على تطوير وتنميه هذا البلد من خلال الحفاظ على المستوى النوعي للخدمات المقدمه في المرافق السياحيه ومنشآتها . فأن هذه النقطه

---

* في اغلب الاحيان يتم تعيين العمال بعقود لفتره معينه (وخاصه غير العراقيين) لا تتجاوز ثلاثه اشهر قابله للتجديد وخلالها يتم تدريبهم وتأهيلهم للعمل ، واحيانا يتركون العمل بعد ان تصبح لديهم خبره في العمل الفندقي وينتقلون الى فنادق اخرى او الى فنادق ومطاعم القطاع الخاص في حاله زياده اجورهم المدفوعه .

بالذات تتطلب متابعه لمستوى الخدمات في المرافق التي تكثر فيها العماله غير الوطنيه، وكذلك الاشراف على النشاط التشغيلي للمرافق التي تدار من قبل ادارات اجنبيه ، وذلك لبيان مدى تحقيق هدف متطلبات عمل الادارات الفندقيه الاجنبيه .
مما تقدم تظهر لنا الآثار الاقتصاديه الى جانب الآثار الاجتماعيه والنفسيه بوجود العماله غير العراقيه التي تستلزم اهتماما عاجلا ، آخذين بنظر الاعتبار ضروره تحقيق التوازن مابين حاجتنا الوطنيه الى هذه العماله وتقليل الآثار الاقتصاديه والاجتماعيه السلبيه لهذه العماله ولكي نحقق في الوقت نفسه هذا الهدف خلال الفتره المقبله على المديريه العامه للسياحه ، ان تبذل جهودا جديه وسريعه في حصر المهارات المحليه اولا ، ثم تحديد الاحتياجات الفعليه من العماله المستورده ، لكي تسد الشواغر من الوظائف ، ومن ثم وضع برامج التعليم والتدريب المكثفه من اجل تطور المهارات المحليه عددا ونوعا للحلول محل الخبرات المستورده .

خامسا : ارتفاع معدل دوران العمل (Labour Turn-over) :

من اهم مايميز القطاع السياحي بشكل عام ، وصناعه الفندقه بشكل خاص ، هو ارتفاع معدل دوران العمل فيه ، ذلك لان الاستخدام الجزئي والموقت ، من السمات المميزه لهذا القطاع ، ولان الموسميه صفه ملازمه لهذا النشاط . ففي اوقات معينه من السنه يكون هناك عدم استقرار بمستوى التشغيل ، خاصه في الفنادق ومرافق الايواء السياحيه الاخرى ، ثم تضطر في مواسم التشغيل السياحيه الى تشغيل اعداد كبيره اضافيه من العماله بصوره موقته ، وذلك لمواجهه الطلب المتزايد على الخدمات السياحيه في هذه الفتره . وهذا يجعل من الصعب ضمان الحصول على مجموعه من العماله التي لها خبره او استعداد لتقديم خدمات بمستوى مقبول ، حتى وان يتم احيانا تدريبهم وتأهيلهم للعمل السياحي ، ولكن بعد انتهاء الموسم يتم الاستغناء عنهم ، وبذلك تكون المنشاه او المرفق السياحي قد خسر ماكان قد استثمره في تدريب هذه العماله وتأهيلها ، وما سوف تخسره في اوقات اخرى لاكتساب عامل جديد وتدريبه . وهذه الظاهره تبدو لنا واضحه من خلال قياس معدل دوران العمل الذى يقيس حركه العاملين من والى المنظمه خلال فتره

زمنية معينة[١] • كأن تكون سنة او شهر، وتظهر لنا اهمية دراسة معدل دوران العمـــل وبدقسه وموضوعيـــه ، لانه يقيس كم وكيف القوى العامله اللازمه للمنشاه او المرفق السياحي خلال فتره زمنيـه معينه وهناك ثلاث طرق لقياس دوران العمل[٢] :ـ

أ ـ معدل دوران العمل من خلال الالتحاق بالمنظمه ومعدل دوران العمل من خلال التاركين للمنظمه ويستخرج المعدلان كالاتـي :ـ

١ ـ معدل دوران العمل = (عدد العاملين الملتحقين خلال (فترة زمنيه معينه) / متوسط عدد العاملين الكلي خلال الفتره نفسها) × ١٠٠

٢ ـ معدل دوران العمل = (عدد العاملين التاركين خلال فتره معينه / متوسط عدد العاملين الكلي خلال الفتره نفسها) × ١٠٠

ولكن هاتين الطريقتين قاصرتان عن اعطاء الصورة الدقيقه لحركة العاملين لا سيما اذا سادت حركة العاملين من حيث النقص او الزياده من تقلبات سريعه •

بـ ـ اما الطريقه الثالثه فهي التي تجمع بين الطريقتين السابقتين من حيث الالتحاق وترك العمل فـي المنظمه وتتجسد هذه الطريقة على النحو الاتـي* :ـ

---

(١) راجع في ذلـــك :ـ

آ ـ د • حسين الدوري ، اعداد وتدريب القوى البشريه ، دراسة تحليلية لاهم الاصول العامـه في التنميه الاداريه ، بغداد ، مطبعة الجامعه ـ ١٩٨٥ ص ٩٣

بـ ـ د • مهدي زويلف ، تخطيط القوى العامله بين النظريه والتطبيق ، بغداد ـ ١٩٨٠ ص ١٢٧

(٢) د • احمد صقر عاشور ، اداره القوى العامله وادوات البحث التطبيقي ، الاسكندريه ، دار الجامعات المصريه ـ ١٩٧٥ ص ١٧٤

(*) ان مفهوم التاركين للعمل يتضمن كل من يترك العمل سواء كان ذلك بارادته ام باراده المنظمة ولمختلف الاسباب ويشمل حتى الاجازات الطويله والمرضيه والاعتياديه والتي تؤخذ بنظر الاعتبار عند تقدير دوران العمل •

معدل دوران العمل = (متوسط عدد العاملين الملتحقين والتاركين خلال فترة معينه ÷ متوسط عدد العاملين الكلي خلال الفترة نفسها) × ١٠٠

ولكي نستطيع ان نحدد حركه العاملين في اي مرفق سياحي يتطلب توفير بيانات شهريـــــه دقيقه عن فرص العمل التي تم خلقها شهريا خاصه بالنسبه للمرافق السياحيه التي تتأثـــر بالموسميـــه بشكل كبير بسبب تذبذب الطلب عليها على مدار السنه مثل المرافق السياحيه في المنطقه الشماليه من القطر التي يزيد الطلب عليها في فصل الصيف ، وبالتحديد في اشهـــر (حزيران ، تموز ، آب ، ايلول) ، وانخفاض الطلب عليها بشكل كبير في فصل الشتاء مما يجعـــل اداراتها تستغني عن اعداد كبيرة من العاملين ، واحيانا اخرى يتم اغلاق بعض المرافق بشكـــل كلي . ولان التغيرات الموسميه وتاثيرها على خلق فرص العمل في المرافق السياحيه لا تخضع الى معيار ثابت وهي تختلف طبقا للمنطقه السياحيه وحجم الفندق او المرفق السياحي وهـــي تختلف حتى بين اقسام المرفق الواحد[1] . فالتغيرات الموسميه يكون تأثيرها كبيرا فـــي فرص العمل في المنشآت السياحيه في المناطق الشماليه ، كذلك في المدينه السياحيـــــه في الحبانيـــه ، ويكون تاثيرها اقل مثلا في فنادق المدن الكبرى كما في العاصمه بـغـداد . فمثلا الفنادق الكبرى تتمتع بمستوى تشغيل مستمر ومتوازن نوعا ما وذلك لامتلاكها لمنافـــذ التوزيع خارج النطاق القطري بالاضافه الى استمراريه الطلب الداخلي عليها في الاجـــازات الصيفيه والشتويـــه والمناسبات الوطنيـــه ، وفي استضافه وفود المهرجانات الفنيـــــــه والثقافيـــه والمؤتمرات التي تقام داخل القطر ، ومع ذلك يظهر لنا التذبذب الواضح في اعداد العماله المطلوبه لتشغيل هذه الفنادق واختلافها خلال اشهر السنه . ان البيانـــات المطلوبه لتحديد معدل دوران العمل في المرافق والفنادق التابعه للمؤسسه غير متوفره ، الا ان الباحثه تمكنت من تجميع معلومات لبعض الاشهر وعلى مستوى الفنادق الكبرى (فنـــدق عشتار / شيراتون وفندق الرشيد / اوبروي) وباستخدام الطريقه الثالثه في قياس معدل دوران العمل ، تمكنت الباحثه من التوصل الى الجدول رقم (٦٦) والذي نلاحظ منه اختلاف معدلات دوران العمل خلال الاشهر المختلفه من السنه في فندق عشتار/شيراتون وفندق الرشيـــد/ اوبروي ، فارتفاع معدل دوران العمل في فندق شيراتون خلال شهري اب وكانون الاول حيث بلغا (٩،٢٣٨) و (٦،٨٦٣) على التوالي ، يوضح التقلبات الكبيره في حجم العمالـــه

---

(1) M.J. BOELLA; personal management in the Hotel and catering Industry, opcit, p. 32.

جدول رقم (٦٦)

معدل دوران العمل في فندق شيراتون وفندق الرشيد

فندق عشتار شيراتون			فندق الرشيد / اوبروى		
الشهر	* معدل دوران العمل	نسب التشغيل	الشهر	معدل دوران العمل	نسب التشغيل
كانون الثاني	٤ر٦٦	٣٦ر٧٪	كانون الثاني	١ر٨٩٠	٤٠ر٣٪
حزيران	٥ر٦٠	٥١٪	حزيران	٣ر٩٤	٤٨ر٣٪
تموز	٤ر٩٢	٥٣٪	كانون الاول	١٤ر١٥	٤٦ر ـ ٪
آب	٦ر٢٣٨	٥٢٪			
كانون الاول	٦ر٨٦٣	٦٥٪			

* احتسبت من قبل الباحثة .

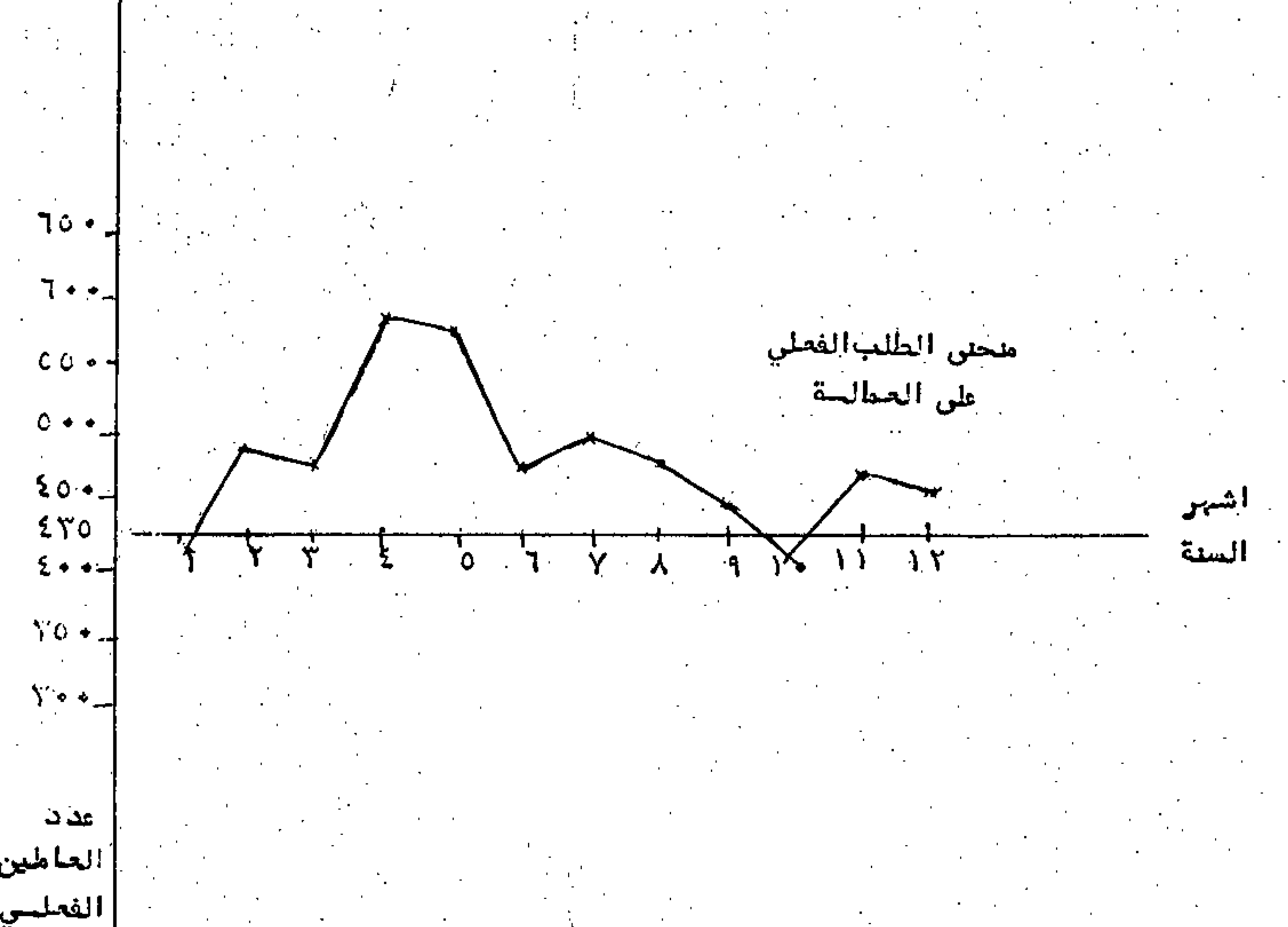
المطلوبه سواء في الزياده او النقصان حسب مستوى التشغيل الكلي لاقسام الفندق •وكذلك الحال بالنسبه لفندق الرشيد ، حيث نلاحظ ارتفاع معدل دوران العمل من شهر كانون الاول (١٥ر١٤) ، حيث تم تشغيل (١٤٠) عاملا موقتا وباجور يوميه لمواجهه الطلب المتزايد خلال هذا الشهر • والاشكال رقم (٥) و (٦) و (٧) توضح لنا منحنيات الطلب الفعليه على العماله في فندق شيراتون ، والرشيد ، والمدينه السياحيه في الحبانيه ، حيث يظهر لنا التذبذب واضحا في عدد العماله المطلوبه من خلال متابعه فرص التشغيل التي يتم خلقها شهريا للمرافق السياحيه الثلاثه التي تعتمد بشكل اساسي على حجم التشغيل الكلي لكافه الاقسام في هذه المرافق ، وباوقات مختلفه على مدار السنه ، حيث نلاحظ ارتفاع منحنى الطلب الفعلي على العماله وانخفاضه عن المعدل السنوي لعدد العاملين ، تبعا للحاجه الفعليه لهذه العماله ، ومعدل الاشغال الكلي خاصه في الاشهر التي تلائم الاجازات الصيفيه والمناسبات الوطنيه والاعياد والاوقات التي تقام بها المهرجانات الفنيه والثقافيه والمعارض ، فمثلا ارتفاع عدد العاملين في فندق شيراتون الى (٥٩٠) في شهر نيسان، و(٤٩٩) في شهر تموز ، وانخفاضه في اوقات اخرى ، كما في شهر كانون الثاني الى (٤٠٦)، في حين ان المعدل السنوي لعدد العاملين في الفندق هو (٤٣٥) • والشيء نفسه بالنسبه الى فندق الرشيد/ اوبروي ، والذي يوضحه الشكل رقم (٦) ، فارتفاع منحنى الطلب الفعلي على العماله في كل من شهر تموز حيث كان عدد العاملين فيه (٦٣٧) و (٧٣٥) في شهر اب و (٧٠٧) في شهر تشرين الاول ، وارتفع الى (٧٦٦) في شهر كانون الاول ، حيث تم تشغيل (١٤٠) عاملا موقتا ، وانخفاضه في اشهر اخرى حيث ينخفض فيها مستوى التشغيل الكلي للفندق ، كما في شهر آذار حيث اصبح عدد العاملين الكلي (٥٥٥) و (٥٦٦) في شهر تشرين الثاني ، في حين المعدل السنوي للعاملين في فندق الرشيد (٦٢٤) •

وهذه الظاهره تبدو اكثر وضوحا في الشكل البياني رقم (٧) والخاص بالمدينه السياحيه في الحبانيه لانها تتأثر بالطلب الداخلي اكثر من فندق شيراتون والرشيد ، فارتفاع المنحنى خلال اشهر الصيف والعطل في نصف ونهايه السنه بالنسبه للطلاب ، وكذلك ارتفاع الطلب على العماله في الاشهر التي تصادف المناسبات الوطنيه والاعياد وانخفاضه في فصل الشتاء ، فنلاحظ ارتفاع عدد العاملين في المدينه السياحيه في الحبانيه الى (٦٠٣) في شهر شباط و (٥٩٠) في آذار و (٦١٠٣) في شهر تموز ، وانخفاضه الى (٤٥٦) في شهر تشرين الاول و (٣٣٩) في شهر كانون الاول ، في حين ان المعدل السنوي للعاملين في المدينه (٥١٧) • وهذا يعكس لنا موسميه الطلب السياحي وتأثيره على خلق فرص العمل، وبالتالي ارتفاع معدل دوران العمل في هذه المرافق •

شكل رقم (٥)

فنـــدق عشتار شيراتـــون

الشهر	ك٢	شباط	اذار	نيسان	مايس	حزيران	تموز	آب	ايلول	ت١	ت٢	ك١	المعدل السنوي
عدد العاملين *	٤٠٦	٤٩٨	٤٨٠	٥٩٠	٤٨٥	٤٧٥	٤٩٩	٤٨٦	٤٤٧	٤٢٩	٤٧٩	٤٦٨	٤٢٥
نسب العمل **	٪٦٥	٪٧٣	٪٧١	٪٥٢	٪٥٢	٪٥٣	٪٥١	٪٤٩	٪٥٠٫٣	٪٤٠	٪٤٣	٣٦٫٧	٪٥٢٫٩



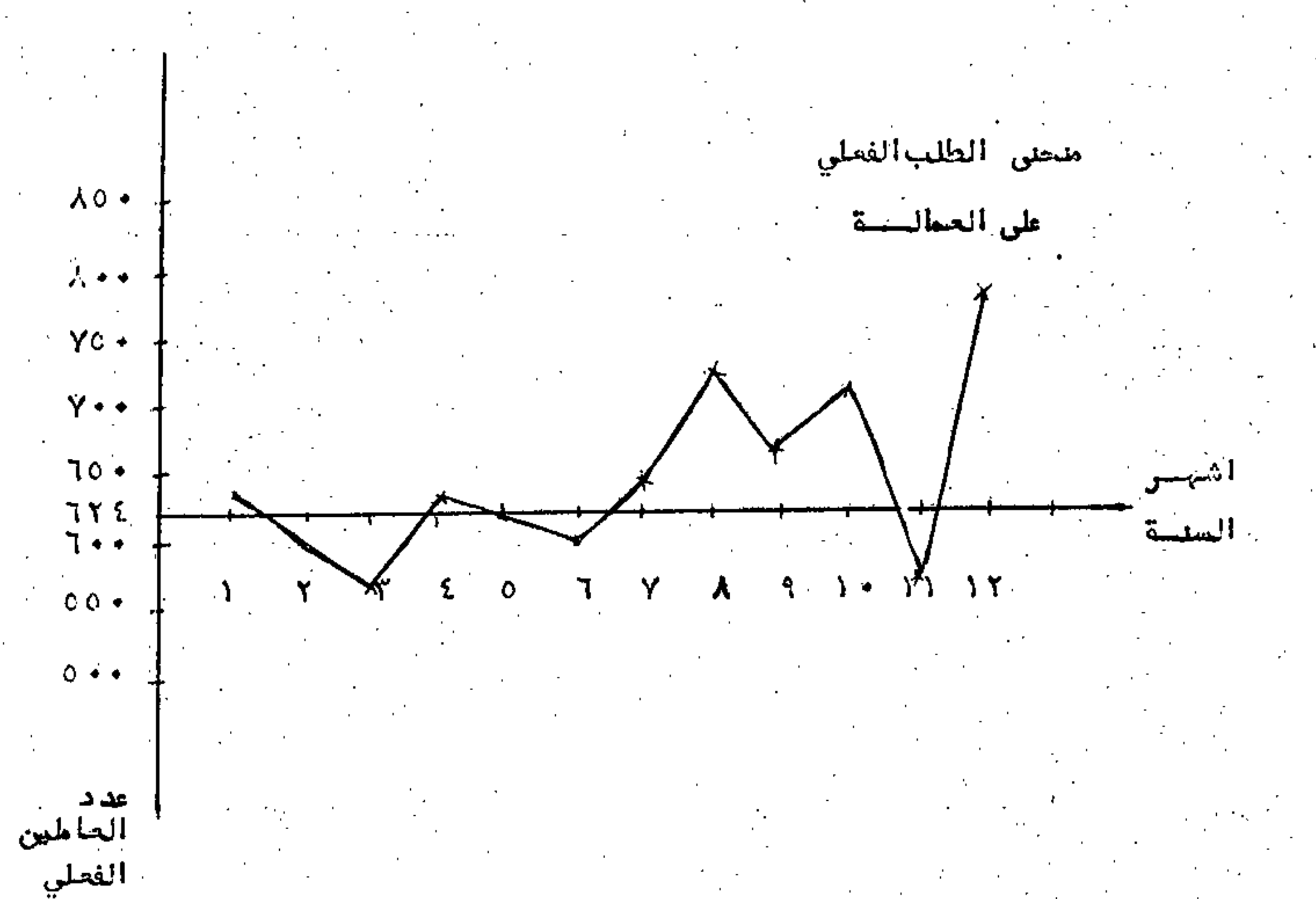
* عدد العاملين الفعلي مطروح منه من هم (خارج قوة العمل)

** نسب التشغيل تشمل فقط اشغال الاسرة وليس التشغيل الكلي لأقسام الفندق .

شكل رقم (٦)

فنـــدق الرشيـــــد /ا وبـــــروى

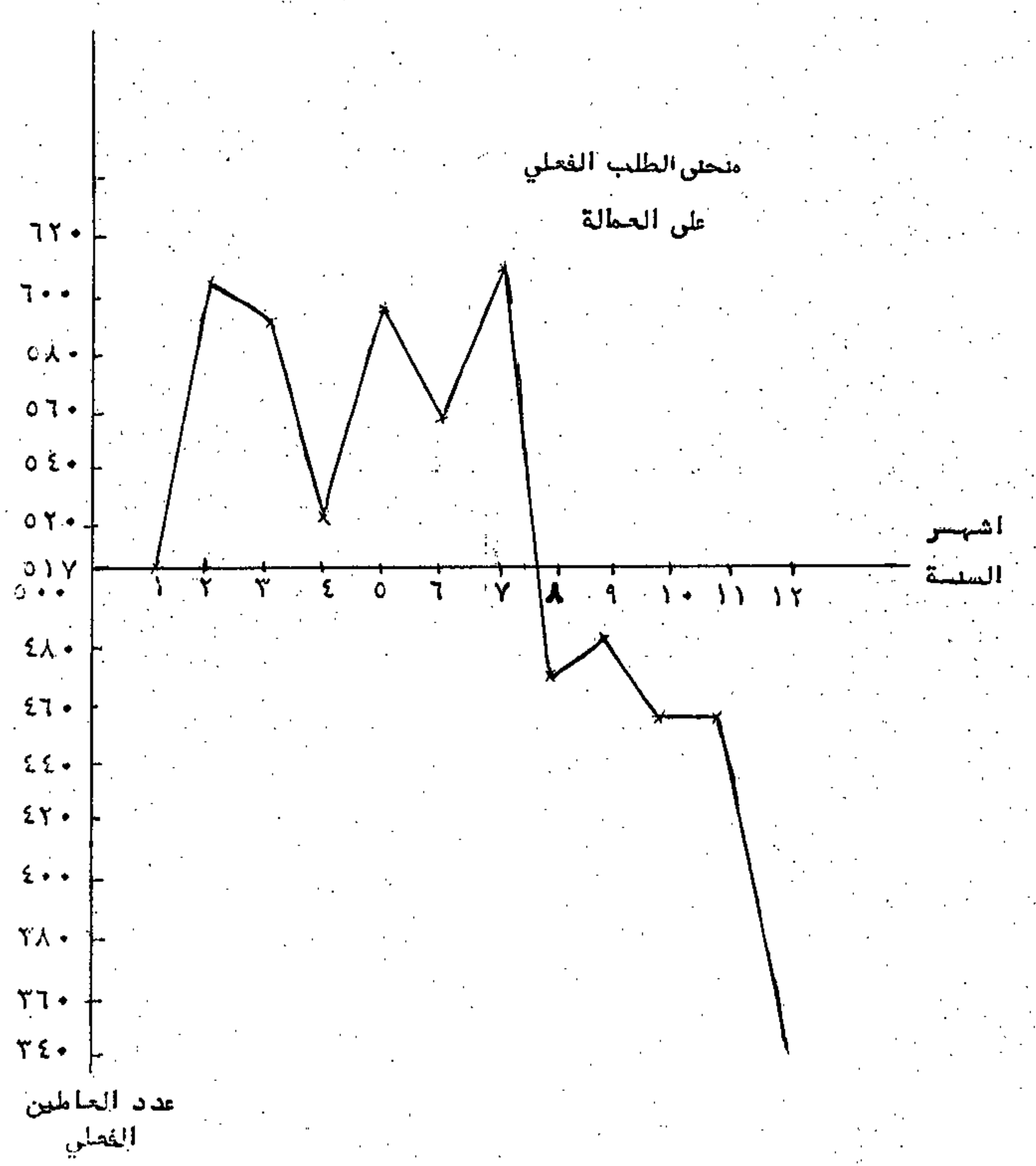
الشهر	ك٢	شباط	آذار	نيسان	مايس	حزيران	تموز	آب	أيلول	ت١	ت٢	ك١	المعدل الشهري
عدد العاملين	٦٣٦	٦٠٢	٥٥٥	٦٢٧	٦٢٤	٦٠٤	٦١٢	٧٣٥	٦٨٤	٧٠٧	٥٦٦	٧٩٦	٦٢٤
نسب التشغيل	٣ر٤٠٪	٤ر٤٢	٨ر٤٢٪	٪٤٥	٪٣٨	٪٤٨	٥ر٥٠٪	٣ر٥٩٪	٪٣٥	٪٤٥	٪٦٠	٪٤٦	٪٤٦



شكل رقم (٧)

المدينة السياحية في الحبانية

الشهر	ك ٢	شباط	آذار	نيسان	مايس	حزيران	تموز	آب	أيلول	ت ١	ت ٢	ك ١	المعدل السنوي
عدد العاملين	٥١٧	٦٠٣	٥٩٠	٥٢٠	٥٩٩	٥٥٨	٦١٣	٤٧٠	٤٨٣	٤٥٦	٤٥٨	٣٣٩	٥١٧
نسب التشغيل	٪ ١٩	٪ ٤٢	٪٣٨	٪٤٠	٪٢١	٪٥٧	٪٧٦	٪٧١	٪٦٨	٪٣١	٪٢٠	٪١٨	٤١٫٧



فمشكله تعيين الافراد ثم فقدانها ثم احلالهم باخرين ، هي اساءه في استخدام القوى العامله، وتبديد في الوقت والمال والجهود التي بذلت في اختيار الافراد وتعيينهم وتدريبهم[١] . ولكن لدوران العمل اسباب كثيره منها تنظيميه واسباب شخصيه واخرى خارجيه[٢] ،ولكن في حاله القطاع السياحي تظل خصوصيه العمل السياحي في ان نسبه كبيره من تقلبات العمل ، يعود سببها الرئيسي الى الموسميه وتغير الطلب بشكل مستمر على الخدمات السياحيه ،بالاضافه الى عوامل اخرى تساهم في ارتفاع دوران العمل في هذا القطاع ، منها عامل الاجور والحوافز ،والذي يؤثر على حركه العاملين وانتقالهم بين فروع القطاع الواحد ،او الى خارج القطاع ، وكذلك عوامل تتعلق بالافراد العاملين انفسهم ، فضعف الكوادر الاداريه القياديه في الجوانب التنظيميه ،وانعدام المبادرات في اساليب العمل ،بالاضافه الى تاثير اسلوب الاشراف ومعامله الرؤساء للعاملين ،يولد عدم الرضا عن العمل ،ويؤثر في رغبه العاملين في البقاء في العمل . وهنا تظهر اهميه العلاقات العامه بين مجموع العاملين في المنشاه ،او المرفق السياحي بهدف مشاركه العاملين اهتماماتهم والاحساس بمشاكلهم والمساعده على حلها ، والمشاركه في تخطيط تنميتهم كمورد بشري هام ،وبذلك يتعمق في العاملين الشعور بالانتماء للمنشاه التي يعملون بها ،وتخذى فيهم روح الولاء لها والافتخار بها ، وكل ذلك له مردود طيب على حسن مستوى الاداء ورفع الكفاءه الانتاجيه وتخفيض معدل دوران العمل[٣] .

ولذلك نؤكد على ان معرفه دوران العمل ،يساعد الاداره في حصر وتحديد الوظائف الشاغره في المرفق السياحي حاليا ومستقبلا ، ومقدار تلك الشواغر ، كونه يزود الاداره بفكره عامه عن عدد العاملين المنتظر ان يتركوا العمل خلال الفتره القادمه ،واتخاذ الاجراءات اللازمه لسد الشواغر المتوقع حدوثها خلال تلك الفتره . وكما يتبين لنا اعلاه

---

(١) د. صلاح الشنواني ، اداره الافراد والعلاقات الانسانيه ،اهداف وسياسات وبرامج ، دار النهضه للطباعه والنشر ، بيروت ١٩٧٠،ص ٧٩-٩٦

(٢) عادل حرحوش صالح ، دوران العمل ، تعريفه واسبابه ،مجله الاقتصادي ، العدد ٣ و ٤ - ١٩٨٣ - ص ٧٥

(٣) معروف الخولي، محاضرات مطبوعه في التسويق السياحي للعام الدراسي (١٩٨٠ - ١٩٨١) في قسم السياحه واداره الفنادق / الجامعه المستنصريه ، مكتب الرواد للطباعه - بغداد - ص ٨٤

بان هذه المشكله ترافق العمل السياحي ،ولكن يمكن التخفيف من اثرها ، لو بذلت الجهود في تعديد المواسم السياحيه ، وتوليد الطلب على الاماكن السياحيه على طول السنه من طريق اقامه المهرجانات والمعارض، والاحتفالات وخلق سياحه شتويه في المناطق الشماليه من القطر من اجل تنشيط حركه السياحه الداخليه ، والمحافظه على مستوى التشغيل في مرافق القطر السياحيه ، حتى لا تكون عرضه للموسميه ، بالتالي تتمكن من الاحتفاظ بالعاملين المدربين والموهلين للعمل ، بدلا من الاستغناء عنهم وبالتالي تفادى الخساره الكبيره الناجمه عن ذلك .

سادسا : نظام الاجور والرواتب :-

من المشاكل المهمه التي تعاني منها القوى العامله في القطاع السياحي الاشتراكي هي نظام الاجور والرواتب المتبع في هذا القطاع كونه يخضع الى التشريعات والتعليمات الخاصه بالاجور والرواتب التي تنطبق على كافه العاملين في انشطه القطاع الاشتراكي ، بصرف النظر عن طبيعه كل نشاط وعدم الالتفات الى ان النشاط السياحي يتميز بطبيعه خاصه . وتظهر هذه المشكله في القطاع السياحي بشكل مميز حين مقارنه سلم الاجور والرواتب مع القطاع الخاص ، لان الاستخدام في القطاع الخاص لم يتأثر بالمستوى المحدد من قبل الدوله ، لان الاجور تتحدد في سوق العمل بوجه عام بمستوى اعلى من المستويات المحدده في انشطه الدوله وتشريعاتها .

ان عدم اتباع سياسه مرنه للاجور تتماشى مع اوضاع العماله في السوق السياحي والفندقي في القطر مساهم بشكل كبير على تسرب كثير من العاملين خارج منشآت ومرافق القطاع السياحي الاشتراكي مما يزيد من مشكله عدم امكانيه الحصول على المهارات الفنيه والماهره للعمل في هذا القطاع ، وذلك لان القطاع الخاص يدفع اجورا اعلى للمهن الفنيه والمتخصصه ، في حين يدفع القطاع الاشتراكي اجورا ورواتب متساويه تقريبا للعمل الماهر وغير الماهر والمهن الفنيه وغير الفنيه ، التزاما بانظمه وتعليمات الدوله . هذا بالاضافه الى ان هناك اعدادا كبيره من الايدى الفنيه المتخصصه العامله في دوائر ومنشآت ومرافق الدوله السياحيه ، انتقلت للعمل لدى القطاع الخاص بعد ان حصلت على مهاراتها من خلال العمل في القطاع الاشتراكي والدورات التدريبيه التي وفرتها الدوله لها داخل وخارج القطر .

هذا بالاضافه الى تباين مستوى الاجور ضمن القطاع الواحد ، ففي الفنادق التابعه

لمديريه السياحه العامه ميختلف هيكل ونظام الاجور والرواتب التي تدفع للعاملين في الفنادق الكبرى (التي تدار من قبل شركات السلاسل الفندقيه) عن تلك التي تدفع في مرافق وفنادق القطر الاخرى (التي تدار من قبل مديريه السياحة العامه مباشره) • ولذلك يفضل الكثير من العاملين العمل في الفنادق الكبرى • وهذا الاختلاف بين مستويات الاجور يؤدي الى مشكله عدم التوازن في توزيع المهارات بين المرافق السياحيه في القطر ، ويخفض من مرونه انتقال العماله بين المناطق الجغرافيه للقطر •

ان مشكله الاجور والحوافز تساهم في زياده النقص في المهارات الاساسيه في العمل السياحي (Basic Skill) لان هذه المهارات الفنيه المطلوبه من العنصر البشرى العامل في هذا المجال غير متوفره في جميع الاشخاص وانما بل تتوفر لدى فئه محدده ، كذلك فان عمليه الحصول على تلك المهارات ، عمليه ليست سهله خاصه وان سوق العمل المحلي غير قادر على توفيرها • وهنا تظهر اهميه تعديل هيكل الاجور الصالح فئات الايدى العامله الاكثر اهميه والاكثر ندره ، لكي يتم اغراء وتحويل الدارسين ا و المتدربين او العاملين نحو مجال الدراسه او المهن التي يزيد الطلب على خريجها • وهذا يتطلب النظر في بنيه الاجور ، لكي تكون في الاتجاه المطلوب ، وهذا يعني ان المساله لا تتوقف عند تطوير بنية التعليم والتدريب وانما تتجاوزها الى اعتبارات حاسمه ومؤثره بعد العمليه التعليميه والتدريبيه كأن تكون بنية الاجور والحوافز الكافيه لكي يكون هناك دافع كبير للدراسه في هذا المجال او العمل فيه[1] •

كل ذلك يجعل من اتباع سياسه اجريه مرنه وجديده تتناسب مع نوعيه العمل في هذا المجال ، اجراء لا بد منه من اجل كسب المهارات للعمل في هذا القطاع والاحتفاظ بالمهارات المتاحه حاليا ، وكذلك وضع نظام للحوافز يتم من خلاله تقييم اداء العاملين ومن شأنه ان يرفع كفاءة الاداء لدى العاملين ، ويزيد انتاجيتهم ، ويضمن بقاءهم واستمرارهم في العمل في هذا القطاع •

---

(١) احمد منعم الدورى ، هيكل العماله والاستخدام في العراق ، رساله ماجستير غير منشوره ، مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصاد في جامعة بغداد كجزء من متطلبات الماجستير في العلوم الاقتصاديه ـ ١٩٨٣ ـ ص ١٧٩ .

سابعـــا : ـ عدم استقرار الكادر الاداري والوظيفي سواء على مستوى اقسام المديريه اوفي المرافق السياحيه التابعه لها • مما يزيد من الارباك في العمل ، وفي تقديـــم الخدمه الافضل التي تأتي عن طريق الاستقرار وتراكم الخبره • وتزداد المشكلـــه عمقا على مستوى ادارات الفنادق الكبرى حيث عدم ثبات الادارات العراقيه في هـــذه الفنادق (الرديف العراقي للمدير الاجنبي اومن هم بدرجه معاون مدير او مساعد رئيس القسم) ، فعلى سبيل المثال في فندق فلسطين / ميريديان ، تم تبديل الرديـــف العراقي ثلاث مرات في فتره زمنيه اقل من سنه [1] ، هذه الحاله تفوت الفرصه في تهيئه كادر اداري قيادي محلي مؤهل لاداره هذه الفنادق في حاله انتهاء عقـــود الادارات الاجنبيه ، خصوصا وان الشركات الاجنبيه التي تدير هذه الفنادق غيـــر ملتزمه بتوفير الفرص التدريبيه للعاملين العراقين حسب العقود المبرمه مع هذه الشركات. فعمليه تشكيل نواه لكادر عراقي فندقي لاداره هذه السلسله من الفنادق الضخمـه، يتطلب اتخاذ اجراءات سريعه من خلال ثبات الاداره العراقيه ، وتحديد سقف زمني في تأهيل كادر اداري قيادي ، ليحل محل الكادر الاجنبي ، لضمان سير العمل فـــي هذه الفنادق باتجاه تقديم افضل الخدمات وبمردودات ماليه عاليه •

ثامنـــا : ـ انخفاض مساهمه المرأه في العمل السياحي ، تشكل برأينا مشكله كبيـــره تساهم في خلق النقص الحاصل في الكادر الوطني العامل في هذا المجال مما يزيد من الاستعانه بالعماله غير الوطنيه ، وذلك يعود الى رواسب اجتماعيه متخلفه ، وكذلك طبيعه العمل واستمراريته ، وطول وقت العمل ، يساهمان في خلق هذه المشكلـه ، بالرغم من توفر وظائف تلائم المرأه بل تتخصص المرأه العمل فيها ، وكما رأينا في الفصل الثاني من الرساله بأن نسبه الاناث العاملات في القطاع السياحي الاشتراكي لاتتجاوز ٢٣٪ من اجمالي العاملين في عام ١٩٨٥ ، وهي نسبه ضئيله في الوقت الذي يتطلب اشراك المرأه في عمليه التنميه والانتاج في ظل ظروف الحرب ، لتكون المصـــدر الاحتياطي والبديل عن اليد العامله الملتحقه بالجبهه ، ولسد النقص الحاصل فـــي كثير من الوظائف • وهنا تظهر اهميه التوعيه الاجتماعيه بالدور الذي يجب ان تلعبه قوه العمل النسويه ، وتشجيعها من اجل زياده مساهمتها في هذا المجال ، وهذا مايجب ان تنهض به المنظمات النسويه ووسائل الاعلام الاخرى •

---

(١) معلومات شخصيه توفرت لدى الباحثـــه •

المبحث الثاني : دراسه لقياس اثر بعض العوامل المؤثره على العماله في القطاع السياحي الاشتراكي وتقدير لاحتياجات القطاع للأيدي العامله لغايه عام ١٩٩٥ ٠

الهدف من هذا المبحث هو محاوله بسيطه لتحديد ومعرفه اهم العوامل التي تؤثر على خلق فرص العمل في القطاع السياحي الاشتراكي وباستخدام طريقه المربعات الصغرى الاعتياديه، ونماذج الانحدار البسيطه والمتعدده، معتمدين بذلك على الاطار النظري والقاعده المسبقه في تحديد المتغيرات التي يتكون منها النموذج، والتي تمت الاشاره اليها في الفصول السابقه من الرساله ، ومن ثم صياغتها رياضيا في نماذج اقتصاديه قياسيه، وتقديرها واختبارها استناداً على المعايير الاحصائيه، ومعايير القياس الاقتصادي ومن ثم محاوله ايجاد النموذج الافضل طبقا لتلك المعايير والاكثر ملائمه للواقع العراقي والذي يسهل وصف طبيعه العلاقات بين المتغيرات خاليه من التفاصيل والتعقيدات ولكنها ممثله للواقع تقريبا، بغيه تحقيق الهدف من بناء النموذج الاقتصادي لاغراض التحليل والتنبؤ ٠

مكونات النموذج :ـ

يحتوي النموذج على متغير معتمد (Dependent variable) ومتغيرات مستقله (independant-variable) ويرمز لها عاده بالرموز (X1,X2, X3,...,Xn) وحد الخطأ (errer-term) ويرمز له بالرمز (U) وتظهر العلاقه بين المتغير التابع والمتغيرات المستقله بالصوره الاتيه :ـ

$$Y = F(X1, X2, \ldots, XN)$$

حيث يعتمد المتغير التابع على المتغيرات المستقله وتسمى هذه العلاقه بالعلاقه الداليه (Functional relation ship) وتشير الى ان اي تغير يحصل في المتغيرات X_i حيث ($i = 1,2,\ldots,n$) يؤدي الى تغير في المتغير (Y) وقد تكون العلاقه خطيه (Linear) او لا خطيه (Nonlinear) (1)

وستكون معادله الانحدار لنموذجنا (Regression Equation) بالشكل الاتي :ـ

$$Y=F(X_i)+U_i \qquad (i=1,2,\ldots,n)$$

او بالشكل الاتي :ـ

$$Y= (\alpha+ \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots + \beta_i X_i + u_i)$$

حيث (Y) يمثل العماله في القطاع السياحي الاشتراكي و (α) معامل التقاطع (intercept coffiecient) المعامل الذي ياخذ

1) Maddla . G . S; Econometrics , McGraw - Hill Book Company, N.Y.-St. Louis SanFrancisco, Auclond, Bogota 1977 , P.3.

قيمه ما عند ما ياخذ المتغير المستقل قيمه الصفر • و (B_i) تمثل معلمات الانحدار (regression coffiecient) المعلمه التي تشير قيمتها الى مقدار الاثر الناتج على المتغير التابع عند ما تتغير قيمه المتغير المستقل بوحده واحده بمقدار المعلمه (B_i) اما (X_i) يمثل مجموعه المتغيرات المستقله التي تؤثر في المتغير التابع (Y) • اما (U_i) يعني المتغير العشوائي (random variable)او المتبقي (residual)او حدود الخطأ (error Terms) والذى يدخل في نموذج الاقتصاد القياسي لاسباب تتعلق باختيار المتغيرات المستقله .اما لصعوبه قياسها كونها عوامل غير قابله للقياس الكمي،او لا تتوفر عنها بيانات كافيه لقياس تأثيرها بصوره كميه ،وقد تتعلق بعوامل ترتبط بقياس السلوك البشرى،ولذا سوف يكون المتغير العشوائي ذات تاثير كبير لعدم امكانيه زياده عدد المتغيرات المستقله لكي تزيد من القوه التوضيحيه للنموذج ،وتقلل كميه الخطأولكنها بالتالي تؤثر على التغيرات الحاصله في Y (١)

ومن المعلوم ان العوامل التي تؤثر على خلق فرص العمل في القطاع السياحي الاشتراكي عديده وبعضها قابله للقياس الكمي والتي استخدمت في نموذجنا هذا والتي يوضحها الجدول رقم (٦٧) وكما ياتي : —

(١) التوسع في حجم الاستثمارات السياحيه والذى يمكن التعبير عنه بزياده المعروض الكمي من الاسره والتابعه لمديريه السياحه العامه •

(٢) حجم التشغيل الفعلي للمنشآت السياحيه والذى يحدد حجم العماله المطلوبه لمواجهه الطلب المتحقق فعليا على هذه المنشآت وعلى مدار السنه • ولعدم توفر معيار معين وشامل يعكس لنا الطلب الفعلي الكلي على الخدمات السياحيه،لذلك استخدمنا معيار التشغيل الفعلي مقاسا (سرير/ليله) والذى يمكن قياسه كميا بالاسره المشغوله فعلا•

(٣) حجم الانفاق الاستثمارى الفعلي على القطاع السياحي الاشتراكي : —

كون النشاط الاقتصادى العام من اهم المتغيرات الاقتصاديه المؤثره في الطلب على العمل ولما كانت زياده النشاط الاستثمارى تؤدى الى زياده نشاط الفعاليات الاقتصاديه، ولذلك سنعتمد حجم الانفاق الاستثمارى السنوى في القطاع السياحي الاشتراكي كمؤشر

---

(١) راجع في ذلك :-

— د • عادل عبد الغني محبوب ، الاقتصاد القياسي ، كتاب منهجي للصفوف الرابعه (قسم الاقتصاد) بغداد ، ١٩٨٥ — ص ٢٢ —

— عفراء عبد محسن ، استخدام الاساليب القياسيه لتقدير وتخطيط الادخار في العراق ، رساله ماجستير غير منشوره مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصاد/جامعه بغداد في العلوم الاقتصاديه — ١٩٨٦ — ص ١١٧ •

جدول رقم (٦٧)

العوامل الكمية المؤثرة على خلق فرص العمالة والمستخدمة في النموذج

السنة	Y اعداد العاملين	X_1 عامل الزمن	X_2 عدد الاسرة الكلي	X_3 التشغيل الفعلي سرير / ليلة	X_4 الانفاق الاستثماري (بملايين الدنانير)	X_5 اعداد الزوار الكلي
١٩٧٩	٣٠٧١	١	٨١٣٧	٢٥١٧٢٠	٢٥ر٤	١١٦٧٩٨٧
١٩٨٠	٤٠٣٥	٢	١٢٤٠٣	٢٠٠٠٥٦٨	٣٤ر٣	١٢٢١٧٥٤
١٩٨١	٥١٨٣	٣	١٢٦١٤	٨٠٨٧٨٠	٤٦ر٥	١٥٦٤٢٢٤
١٩٨٢	٦٠٤٢	٤	١١٧٩٤	٨٧٦٩٨٤	٤٠ر١	٢٠٢٠١٠٩
١٩٨٣	٦٢٦٤	٥	١٢٨٤٦	٧٣٥٤٦٦	١٢ر٢	١٣٧٨٣٧٥
١٩٨٤	٦٥٦٦	٦	١٤٧٠٥	٧٨١٦٢٥	٢٨ر٧	١٨١١٥٨٧
١٩٨٥	٨٦٩٧	٧	١٥٩٠٩	١٢٩١٧٣٥	١٥ر٣	٢١٥٣٤٧٣
١٩٨٦	١٠٤٨٧	٨	١٤٧٣٩	١٧٧٥٣١٠	٩ر٢	١٠٠٤٢٧٣

المصدر : ١. المؤسسة العامة للسياحة ـ الاحصائية السنوية للأعوام ١٩٨٤ و ١٩٨٥ .

٢. المؤسسة العامة للسياحة ـ التقارير الدورية السنوية للأعوام ٨١ و ٨٢ و ٨٣ و ٨٤ و ٨٥ و ٨٦ .

٣. المؤسسة العامة للسياحة ـ وحدة حسابات الخطة .

٤. المؤسسة العامة للسياحة ـ الخطة السنوية لعام ١٩٨٠ .

مهم للنشاط الاستثماري السياحي في القطر ، وبيان مدى مساهمته في خلق فرص عمل في منشآت ومرافق القطر السياحيه التابعه للقطاع الاشتراكي .

(٤) حجم التدفق السياحي وذلك بقياس اثر اعداد السواح من المواطنين والقادمين من خارج القطر على خلق فرص العماله في القطاع السياحي الاشتراكي .

(٥) واخيرا عامل الزمن والذي يمكن ادخاله كموضح في المعادله بغيه استبعاد اثر الاتجاه الزمني على المتغيرات التوضيحيه في المعادله (١)

اما العوامل غير القابله للقياس الكمي فهي : ــ

(١) عوامل سياسيه : الاستقرار السياسي او عدمه له تاثير كبير على الحركه السياحيه في القطر، وعلى مستوى التشغيل الكلي للمرافق السياحيه في القطر وبالتالي تأثيره على خلق فرص العمل في هذه المرافق ، فسنوات الحرب لها تأثير على نموذجنا، خاصه وان البيانات المعتمده اغلبها في سنوات الحرب ولا يمكن قياسه كميا وانما سندخل اثره باستخدام المتغيرات الوهميه (Dummy variable) *

(٢) العامل الاجتماعي : (العادات والتقاليد الاجتماعيه) فلكل مجتمع عادات وتقاليد تميزه عن المجتمعات الاخرى، والمجتمع العربي له خصوصيه في تأثير هذا العامل على سلوكيه افراده ، والعراق واحد من هذه البلدان التي مازالت العادات والتقاليد تؤثر بشكل كبير في تصرف افراده ، سواء في تفضيل عمل على اخر، او حتى الدراسه في مجال دون اخر ، وبالتالي تؤثر على الاستعداد او الرغبه في العمل في هذا القطاع دون الاخر لا زالت الرواسب الاجتماعيه المتخلفه لها تأثير على صوره المهن السياحيه والفندقيه والالتحاق بالعمل في هذا المجال خاصه بالنسبه للمرأه ، ويمكن اعتماد عنصر الزمن كمتغير يوضح لنا اثر العادات والتقاليد كونه العنصر الوحيد الذي يسمح بالتطور الاقتصادي والاجتماعي .

(٣) العامل الثقافي : ــ ويتضمن المؤسسات الثقافيه والتعليميه والاجهزه الاعلاميه التي

---

(١) د . عادل عبد الغني محبوب ، محاضرات في الاقتصاد القياسي لطلبة الدراسات العليا ، مرحله الماجستير للعام الدراسي (١٩٨٦ ــ ١٩٨٧) .

* هي المتغيرات التي لا يمكن تحديد قيم لها ولكن المتغير التابع يتاثر بها والتي تأخذ ظاهره وجود او عدم وجود صفه معينه مثل متغير القوميه والجنس والحرب
انظر في ذلك : ــ
ــ د . عادل عبد الغني ، الاقتصاد القياسي ، مصدر سابق ــ ص ١٢٢

تساهم بشكل كبير في التوعيه الجماهيريه لدور السياحه في تطوير وتنميه هذا البلـــد اقتصاديا وثقافيا وحضاريا وبالتالي التأثير على خلق الرغبه والاستعداد للعمل في المهن السياحيه والفندقيه •

(٤) التغيرات الاداريه والتنظيميه : ـ التغيرات التي تطرأ على الهيكل التنظيمي للمؤسسه ودوائرها، سواء في استحداث دوائر او اقسام جديده او الغاء ودمج بعض منشآتها، تؤثـر على تركيب القوى العامله وتوزيعها • حيث يتطلب اعادة توزيع العماله بالشكل الـــذي ينسجم مع التغير التنظيمي الجديـــد *

واعتمادا على هذه العوامل التي تم تحديدها الاهتمام بالعلاقه بين هذه المتغيرات ومتغير فرص العماله في القطاع السياحي الاشتراكي وسيكون عرضنا للنماذج كما يأتـــي : ـ

١ ـ نماذج انحدار خطيه بسيطه (متغير واحـــد)

٢ ـ نماذج انحدار خطيه متعدده (الانحدار التدريجي)

٣ ـ نماذج انحدار لوغاريتميه ونصف لوغاريتميه •

وقد تم اعتماد هذا الجزء من الرساله على سلسله زمنيه قصيره نسبيا للفتـــــره مـــن (١٩٧٩ ـ ١٩٨٦) وحسب توفر البيانات لبعض المتغيرات واعتماد المعايير الاقتصاديــــه والاحصائيه والقياسيه الاتيـــه : ـ

(١) معامل الانحدار (β) ومقارنتها مع القناعات المسبقه التي تكونت لدى الباحثه من خـــلال دراستها للمشكله في تأثير المتغيرات التوضيحيه كونها تشير الى اثر التغير النسبي فـــي كل من المتغيرات المستقله على التغير النسبي في المتغير التابع •

(٢) معامل تحديد الارتباط (R^2) يفسر القوه التوضيحيه للمعادله ويكشف لنا عن درجه حسن مطابقه النموذج للبيانات بشكل شامل ويعتبر احد المؤشرات لقياس كفاءه النموذج التنبؤيـــه

(٣) اختبار (T) يقيس لنا معنويه معلمه الانحدار وتحت مستوى معنويه (5%) ويبين لنا مدى مساهمه كل متغير توضيحي على انفراد على المتغير التابع •

(٤) اختبار (F) يقيس لنا المعنويه الاحصائيه لمعادله الانحدار الكليه تحت مستوى معنويه (5%

---

* تعد سياسه الاجور والحوافز المتبعه في القطاع السياحي الاشتراكي عاملا مؤثرا على خلـق فرص العمل في هذا القطاع مقارنه مع الاجور والرواتب التي تدفع للعاملين في القطاع الخاص وعلى مستوى الفئات التي تتمتع بمهارات فنيه معينه ، الا ان عدم توفر البيانات المطلوبـــه جعل من غير الممكن ادخال هذا المتغير ودراسه تأثيره الفعلي •

(٥) اختبار معامل الارتباط المرجح (R^2) يوضح القوه التفسيريه للنموذج عند ادخال متغير اضافي جديد .

(٦) اختبار (دوربن – واتسن) (D.W) الذي يقيس وجود مشكله الارتباط الذاتي بين الاخطاء العشوائيه للمتغيرات لمستقله، وتقل عدد المشاهدات في نموذجنا عن الحد الادنى للمشاهدات في الجداول الاحصائيه التي تقع ضمنها قيم (D.W) لذلك سنعتمد على القاعده العامه في هذا الاختبار وبذلك ننبه الى ضروره التحفظ ازائه.* وباستخدام الحاسب الالكتروني** تم التوصل الى النتائج الاتيه :–

اولا : نماذج الانحدار الخطي البسيط :–

من تحليل العلاقه بين العماله وبين المتغيرات الخمسه المذكوره في الجدول رقم (٦٨) يلاحظ ان معظم نتائج الاختبارات كانت باتجاه رفع اهميه المتغير X_4 و X_5 في توضيح التغيرات الحاصله في المتغير (Y) وفيما يأتي تحليل هذه النتائج :–

(١) المعادله الاولى : العلاقه بين العماله وبين (X_1) عنصر الزمن علاقه ايجابيه حيث كانت اشاره المعلمه B_1 موجبه ومنطقيه تتلاءم مع واقع البيانات للعماله في القطاع السياحي الاشتراكي، حيث ان كل سنه تمضي على القطاع السياحي الاشتراكي تؤدي الى خلق فرص عماله بمقدار (949) حيث ان عامل الزمن يجمع عوامل متنوعه وشو يسمى بالتطور الاقتصادي والاجتماعي (العادات والتقاليد) واختبار T واختبار F يدلان على معنويه احصائيه عاليه لكل من معلمه الانحدار والمعادله ككل لان قيمه T و F المحتسبه اكبر من القيمه الجدوليه تحت مستوى معنويه 5% وكذلك قيمه معامل تحديد الارتباط (R^2) عاليه جدا، اي ان المتغير يتميز بقوه تفسيريه عاليه وتمتع المعادله بقوه تنبئيه مرتفعه حيث يوضح

---

* القاعده العامه لقيمه (D.W) هي ان تقترب قيمته الى العدد (2) وتقع بين الحد الادنى dl والحد الاعلى du حيث : $1.42 = dl$, $du = 2.58$ $dl < d < du$
انظر في ذلك :–
د. عادل عبد الغني محبوب، الاقتصاد القياسي، مصدر سابق – ص ١٥٣ .

** تم استخدام الحاسب الالكتروني نوع (NEC-350, ACOS - 4) والبرنامج المستخدم (STATPAC - 4) (Statistical Package) في المركز القومي للحاسبات التابع الى وزاره التخطيط .

جدول رقم (٦٨)

نماذج تقدير المعادلات الخطيه البسيطه

Equation	T.Test	F.Test	R^2	D.W	الملاحظات
1) $Y=2036.36 + 948.726(x_1) + u$	9.683*	93.779*	0.92	1.3	X_1 = عامل الزمن
2) $Y= -4085.50 + 0.7984(x_2)+u$	3.3125*	10.973*	0.80	1.4	X_2 = عدد الاسره الكلي
3) $Y =2514.06+0.004512 (x_3)+u$	9.447*	88.826*	0.92	2.1	X_3 = التشغيل الفعلي (سرير/ليله)
4) $Y=9192.43-108.952 (X_4)+u$	1.909	3.642	0.37	0.919	X_4 = الانفاق الاستثماري
5) $Y=4982.06+0.000859(x_5)+u$	0.372	0.139	0.02	0.31	X_5 = اعداد الزوار الكلي

* اختبار T و F معنوي تحت مستوى معنويه 5 %

النموذج 92٪ من الانحرافات الحاصله في Y (اى ان 8 ٪ فقط مـــن الانحرافات لايوضحها النموذج) ٠ اما قيمه D.W (1.3)في منطقه عدم التأكد مـن وجود مشكله الارتباط الذاتي بين الاخطاء العشوائيـه ٠

(٢) المعادله الثانيه : نتائج العلاقه بين العماله وبين عدد الاسره الكلي (X_2)كانـت ايجابيه ومنطقيه، حيث كانت اشاره المعلمه للمتغيرموجبه وتدعم القناعه المسبقه بـأ ن التوسع في الطاقه الاستيعابيه في القطر يؤدي بالضروره الى خلق فرص عمل ابتداءً من التخطيط والتصميم والتنفيذ وحتى الاداره والتشغيل،فزياده سرير واحد،يخلق مايقـارب فرصه عمل واحده (0.8) تقريبا ، واختبارt يدل على ان المتغير معنوى في تأثيـره على (Y) واختبار F يدل على ان المعادله تتمتع بمعنويه احصائيه عاليه لان قيمه F المحتسبه اعلى من قيمه F الجدوليه تحت مستوى معنويه 5 ٪.اما قيمه R^2 80 ٪ اى ا ن المتغير (X_2) يفسر 80 ٪ من التغيرات الحاصله في Y و 20 ٪ فقط من التغيـرات لا يفسرها النموذج) ٠ اما قيمه D.W تدل على عدم وجود مشكله الارتباط الذاتي كونهـا في منطقه القبـــول ٠

(٣) المعادله الثالثـــه : نتائج العلاقه بين العماله في القطاع السياحي الاشتراكـي وبين المتغير الثالث (التشغيل الفعلي) المقاس بـ (سرير/ليله) (X_3) ايجابيـــه، فأشاره المعلمه موجبه تدعم التحليل المسبق في ان التشغيل الفعلي للخد مـــات السياحيه الذى يسببه الطلب المتزايد، يخلق فرص عمل لمواجهه هذا الطلب فكل زيـاد ه في (X_3) بوحده واحده تؤدى الى زياده في (Y) بمقدار (0.004)،وهذا يعنـي زياده مستوى التشغيل الى (١٠٠٠) سرير/ليله يؤدى الى خلق (٤) فرص عمل ٠ ويلاحظ ان قيمه المعلمه ضعيفه وذلك بسبب تأثر هذا المتغير بالموسميه، ولان البيانات المعتمدة بيانات سنويه تلغي اثر الموسميه فلايتوضح اثر هذا المتغير في خلق فرص العمل الحقيقيه على مدار السنه ، واختبار T و F يدلان على المعنويه الاحصائيه العاليه التي تتمتع بها كل من معلمه المتغير ومعنويه معادله الانحدار الكليه ٠ وقيمه R^2 تدل على ان المتغير (X_3) قادر على تفسير 92% من التغيرات الحاصله في (Y) و 8 ٪ مـن التغيرات في Y لا يوضحها النموذج.ويؤكد على كفاءة النموذج في التنبـؤ ٠ وقيمـــه (D.W) كانت (2.1) تدل على عدم وجود ارتباط ذاتي بين الاخطاء العشوائيه كونهـا تقترب جدا من العـــدد 2 ٠

(٤) المعادله الرابعـه : نتائج العلاقه بين العماله وبين الانفاق الاستثمارى (X_4) عكسيه، حيث اشاره المعلمه سالبه،اى ان ايه زياده في الانفاق الاستثمارى (بملايين

الدنانير)،تؤدي الى انخفاض في خلق فرص العمل في القطاع السياحي الاشتراكي بمقدار (108 -) وكذلك فشل النموذج بالاختبارات الاحصائيه، لان قيمه T , F تدل على عدم معنويه المتغير والمعادله ككل، وهذا يعني انخفاض مساهمه المتغير (X_4) في التأثير على متغير العماله (Y)،ولهذه النتيجه بعض التفسيرات التي تعكس خصوصيه الاستثمار السياحي في العراق وفي ظل سنوات الحرب ،منها :ـ

آ ـ بيانات الانفاق الاستثماري المعتمده تتضمن الانفاق على بناء استثمارات لا ترجع عائديتها الى مديريه السياحه العامه، وانما الى جهات اخرى،وتستغل من قبل هذه الجهات،ولذلك لا تساهم في خلق فرص العماله في القطاع السياحي الاشتراكي *

ب ـ لقد تم الانفاق على كثير من الابنيه والمرافق السياحيه التي توقفت عن العمل بسبب الحرب، خاصه الواقعه منها في المناطق الجنوبيه والشماليه من القطر، والتي اصابها الضرر جراء القصف الايراني، والبعض الاخر اغلقت لاسباب الترميم والصيانه، او استأجرت من قبل متعهد **

(٥) المعادله الخامسه : نتائج العلاقه بين فرص العماله وبين اعداد الزوار الكلي (X_5)، كانت منطقيه وتنسجم مع الواقع كون اشاره المعلمه موجبه، اي زياده في (X_5) بوحده واحده تؤدي الى زياده (Y) بمقدار (0.000859)،وهذا يعني زياده (1000) زائر يؤدي الى خلق مايقارب فرصه عمل واحده (0.859).ولكن النموذج فشل في جميع الاختبارات الاحصائيه، لان قيمة T وقيمه F تدلان على عدم معنويه كل من معلمه المتغير،او المعادله ككل ، لان قيمه T و F المحتسبه اقل من الجدوليه، وكذلك قيمة R^2

---

* على سبيل المثال مجمعات ودور القياده والخدمات التكميليه بها وكذلك مطار صدام الدولي .

** مثال ذلك في المنطقه الجنوبيه (البصره) فندق شيراتون البصره، وفندق الخليج العربي، وفندق القرنه، وكازينو جزيره السندباد، وابي الخصيب .
اما المنطقه الشماليه مثل مصيف سواره توكه (دور فرنسيه)،ومصيف آنشكي، وفندق سولاف ومصيف حاج عمران. وكذلك اغلاق فندق الكوت، والديوانيه وكربلاء لاغراض الصيانه والترميم.
اما فندق الناصريه فقد استأجر من قبل متعهد .

(0.02٪) تدل على ضعف القوه التوضيحيه للمتغيرفي تفسير التغيرات الحاصله فـــي (Y)،وهذا يعود بسبب شذوذيه البيانات،كون البيانات الخاصه بفرص العماله المعتمده في نموذجنا هذا،تشمل العاملين في فنادق الدرجة الاولى والممتازه التابعه للقطـــاع السياحي الاشتراكي،في حين ان النسبه الغالبه من الزوار والقادمين لغرض العمل خاصه من القطر المصري الشقيق،لا يقيمون في هذه الفنادق،لذلك لا يظهر اى تأثير لز يــــاده عددهم على خلق فرص العماله في القطاع السياحي الاشتراكي،ولكنها بالتأكيد تؤثر علـــى القطاع الخاص،لان معظمهم يقيمون في فنادق القطاع الخاص من الدرجه الثانيه والثالثه، بالاضافه الى الانماط الاخرى من السياحه . من هنا تظهر لنا اهميه التنبه الـــــى الاشكال الكبير في احتساب عدد السياح،وكيف يؤثر سلبا على ايه دراسه مستقبلا ،لو لم تتخذ الاجراءات الجاده في قيام احصاء حقيقي لاعداد السياح،وذلك عن طريق تهيئه استمارات خاصه تتضمن البيانات المطلوبه والمطابقه لمواصفات السائح، التي تفيد الباحثين فـــي هـــذا المجـــــال .

ثانيـا : نماذج الانحدار الخطي المتعدد :ــ

كما في الجدول رقم (٦٩)

آ ــ نستنتج من المعادله الاولى عند اضافه المتغير (X_2) لم تتأثر اشاره المعلمــــه للمتغير (X_1)،ولكن اشاره المتغير (X_2)،تصبح سالبه وذلك يفسر على اساس ان اعداد الاسره الكليه،لا يعني استغلالها بشكل كامل،لان العديد من المرافق السياحيه، قـد اغلقت باسباب الحرب او لاغراض الترميم والصيانه، ولم يتم تشغيلها،ولكنها احتسبــت ضمن الطاقه الاستيعابيه لتلك الفترة،وهنا يظهر اثرها سلباً على خلق فرص العمالـــه في هذا القطاع . واختبار T يدل على معنويه المتغير (X_1)،وعدم معنويه المتغيـــر (X_2)،وانخفاض مساهمته في خلق العماله،لان قيمه T المحتسبه للمتغير (X_2) اقـل من قيمتها الجدوليه تحت مستوى معنويه 5٪،ولكن النموذج اجتاز اختبار F الـــذى يؤكد معنويه المعادله عاليه،لان قيمه F المحتسبه اكبر من قيمه F الجدوليـــــه . وازدادت القوه التوضيحيه للمعادله،لان قيمه R^2 ازدادت من 92 ٪ الى 94٪ وقيمه (D.W) (1.4) في منطقه القبول،يعني عدم وجود مشكله الارتباط الذاتـي .

ب ــ وباضافه المتغير (X_3) لم تتغير اشاره المعلمتين B_1 ، B_3 ، وتحسنت اشاره المتغيـر (X_2) فاصبحت موجبه، مما يدل على ان العلاقه بين المتغيرات المستقله الثلاثـــــه، والمتغير التابع علاقه طرديه وملائمه للواقع . ولكن المتغيرين X_1,X_2 لم يجتــــازا الاختبار الاحصائي T والمتغير (X_3)،اجتاز هذا الاختبار،مما يدل على معنويه المتغير

جدول رقم (٦٩)

نماذج تقدير معادلات الانحدار المتعدد

Equation	T.Test	F.Test	R^2	R^{-2}	D.W
1) $Y=3556.58+1091.31(x_1)-0.166(x_2)+u$	5.302* 0.79	44.334*	0.94	0.92	1.4
2) $Y=1616.77+441.523(x_1)+0.0489(x_2)+0.00245(X_3)+u$	2.06 0.37 3.57*	103.55*	0.98	0.97	2.49
3) $Y=1579.48+217.419(x_1)+0.142(x_2)+0.00286(x_3)-19.417(x_4)+u$	0.904 1.102 4.33* 1.485	101.63*	0.99	0.98	3.18
4) $Y=1675.75+264.59(x_1)+0.138(x_2)+0.00275(x_3)-15.154(x_4)-0.00177x_5+u$	0.857 0.901 3.308 0.801 0.390	58.361*	0.99	0.97	3.32
5) $Y=1296.89+344.63(x_1)+0.0134(X_2)+0.00288(X_3)-8.038(x_4)-0.0000417(X_5)-575.132(X_6)+u$	1.004 0.818 3.1910 0.367 0.838 0.863	42.569	0.99	0.97	2.61

(X_3) العاليه، ومدى مساهمته في التأثير في المتغير التابع • ولكن قيمه F المحتسبه للمعادله، اكبر من قيمه F الجدوليه تحت مستوى معنويه5% ،مما يدل على تمتع المعادله بمعنويه احصائيه مرتفعه • وارتفاع القوه التوضيحيه للنموذج،حيث ازدادت قيمه R^2 من 0.94 الى 0.98،وكذلك ارتفاع قيمه معامل التحديد الموجح ($\bar{R}^2$) من 0.92% الى 0.97 ،مما يدل على ارتفاع كفاءة النموذج التنبؤيه • وقيمه (D.W) تدل على عدم وجود ارتباط ذاتي •

جـ - من المعادلتين الثالثه والرابعه،نستنتج انه عند اضافه المتغيرين (X_5,X_4) للمعادله لم تتحسن اشاره المعلمتين (β_5 ، β_4) وظلت اشاره المعلمتين سالبه وفشل النموذج في الاختبار T مما يدل على عدم معنويه كل متغير توضيحي على حده ولكن اختبار F ،يدل على ان المعادله تتمتع بمعنويه احصائيه عاليه تحت مستوى معنويه 5%،وارتفعت قيمه (R^2) الى 0.99، وكذلك ($\bar{R}^2$) الى 0.97،وقيمه (D.W) في منطقه عدم التأكد من وجود مشكله الارتباط الذاتي •

د - وبأدخال المتغير الوهمي (D.V) (X_6) في المعادله الخامسه لبيان اثر الحرب على المتغيرات التوضيحيه في النموذج،نلاحظ عدم تغير اشاره المعلمات،ولكن ارتفعت قيمه المعلمه(β_1) لعامل الزمن الى (344) وذلك بسبب افتتاح العديد من المشاريع السياحيه في فتره الحرب،مما تطلب توفير ايدى عامله كبيره لاداره وتشغيل هذه المشاريع، والاستعانه بالعماله الوافده لسد النقص الحاصل في الايدى العامله المحليه • وكذلك انخفاض قيمه المعلمه β_2 للاسباب المذكوره سابقا،وارتفاع قيمه المعلمه β_3 بشكل بسيط، من (0.00275) الى (0.00288) وهذا يعني ان فتره الحرب لم تؤثر على التشغيل الفعلي وذلك بسبب منع السفر الى الخارج،واصبحت السياحه الداخليه هي البديل،وبذلك واجهت المرافق السياحيه في القطر ضغطا من قبل السياح المواطنين او من خارج القطر، وخاصه في مواسم الصيف والاجازات • وفشل النموذج في اختبار T لكل معلمات الانحدار، وكذلك قيمه اختبار F المحتسبه،اقل من قيمه F الجدوليه،مما يدل عدم تمتع المعادله بمعنويه احصائيه تحت مستوى معنويه 5% ،ولم تتغير القوه التوضيحيه للنموذج عن المعادلتين الثالثه والرابعه،حيث لم تتغير قيمه R^2 وظلت مساويه (0.99)، والشيء نفسه لقيمه ($\bar{R}^2$) (0.97)اما قيمه D.W في منطقه عدم التأكد من وجود ارتباط ذاتي •

وبأستخدام طريقه (StepWise Analysis) قام الحاسب الالكتروني،بألتقاط المتغيرين X_1، X_3 كونهما يتمتعان بأرتباط قوى مع المتغير المعتمد،واستبعاد المتغيرات

المستقله القليله الاهميه * ولذلك قامت الباحثه باعداد نماذج من المتغيرات المستقلــه التي لها ارتباط قوى مع المتغير المعتمد وكما في الجدول رقـــم (٧٠).

المعادله الاولى تم تحليل نتائجها سابقا . اما المعادله الثانيه المتكونه من متغيـــر الزمن (X_1)،ومتغير التشغيل الفعلي (X_3)،اللذين يتمتعان بارتباط قوي مع المتغيـــر المعتمد،فكانت العلاقه ايجابيه،واشاره المعلمتين ملائمه لواقع الظاهره قيد الدراســه، واجتياز النموذج لاختبار T،واختبار F الذي يؤكد معنويه معلمه المتغيرين ومعنويــــه المعادله ككل . وارتفاع قيمة R^2 الى (0.986) اي ان النموذج يوضح اكثر من 98 % من التغيرات الحاصله في (Y) واقل من 2% من التغيرات لايوضحها النموذج .وهذا يعنـــي تمتع المعادله بقوه تنبؤيه مرتفعه . وكذلك ارتفاع قيمه ($\bar{R}^2$) المرجح الى 0.980 الذي يدل على اهميه المتغيرين التوضيحيه . وقيمه (D.W) في منطقه القبول من عدم وجود ارتباط ذاتي حيث بلغت (2.10) . اما المعادله الثالثه عند حذف المتغيـــر (X_1) واضافه المتغير (X_2) الى المعادله ايضا،كانت النتائج ايجابيه،وملائمه للواقـــع، واجتاز النموذج لكافه الاختبارات الاحصائيه، ولكن قيمه R^2 انخفضت الى 0.97.وكذلـــك قيمه $\bar{R}^2$ المرجح انخفضت الى 0.96 .

<u>ثالثـا : نماذج الانحدار اللوغارتميه ونصف اللوغاريتميه :ــ</u>

قامت الباحثه بعدة تجـــارب باعداد نماذج لوغاريتميه ونصف لوغاريتميه للمعادلات الثلاث اعلاه وكما في الجدولين رقم (٧١) و (٧٢) ولكن جاءت النتائج متقاربه ،ولم تكن افضل من النماذج الخطيه، وتلافيا للتكرار سوف لاتقـوم بتحليلها وتكتفي بعرض نتائجـــــــــها .

والآن بعد استعراض نتائج كل النماذج واختبارها،سوف تعتمد المعادله الثانيه في الجدول رقـم (٧٠) لتقدير احتياجات القطاع السياحي الاشتراكـي من العماله لعام ١٩٩٥، ولغرض التأكـــد من دقه هذا النموذج وكفاءته في التنبؤ،قامت الباحثه باستخراج معامل ثايل (Theils' Incquality coeffiecent) والذي يعد من الاساليب الحديثه نسبيا في قياس الكفـــاءه التنبؤيه للنموذج المقدر والذي يجمع عده مقاييس بمقياس مفـــرد .

---

* تستخدم طريقه (Stepwise Analysis) باختبار المتغيرات التوضيحيه كل على حده مع المتغير المعتمد في حالة نموذج الانحدار المتعدد ، حيث يقوم الحاسب الالكترونـــي بالتقاط المتغير المستقل ذي الارتباط الاقوى مع المتغير المعتمد واختباره ثم ادخال المتغير المستقل الاخر الذي له اعلى ارتباط من بعد المتغير الاول ويتم اختباره وهكذا تسيـــر العمليـــه .

جدول رقم (٧٠)
نماذج تقدير خطيه بمتغيرين مستقلين

Equation	T.Test	F.Test	R^2	$\bar{R}^2$	D.W	الملاحظات
1) $Y = 3556.58 + 1091.31\ (x_1) - 0.166\ (x_2) + u$	5.302* 0.79	44.334*	0.94	0.92	1.40	
2) $Y = 2063 + 506.542\ (x_1) + 0.00233\ (x_3) + u$	4.361* 4.222*	107.33*	0.986	0.980	2.10	u=0.337 معامل قابل
3) $Y = -191.765 + 0.2625\ (x_2) + 0.00366\ (x_3) + u$	2.651* 7.80*	92.5**	0.97	0.96	2.09	

جدول رقم (٧١)
نماذج لوغارتميه بمتغيرين مستقلين

Equation	T.Test	F.Test	R^2	$\bar{R}^2$	D.W
1) $\ln y = 7.8393 + 0.542 \ln (x_1) + 0.125 \ln(x_2) + u$	4.27* 0.298	39.4**	0.93	0.91	1.174
2) $\ln y = 5.94240 + 0.388 \ln(x_1) + 0.01654 \ln(x_3) + u$	3.6677* 1.6701	62.834**	0.96	0.94	1.262
3) $\ln Y = -2.7649 + 0.723 \ln x_2 + 0.3433 \ln x_3 + u$	2.053* 3.589*	30.127**	0.92	0.89	1.761

جدول رقم (٧٢)
نماذج نصف لوغارتميه بمتغيرين مستقلين

MODEL	T-Test	F-Test	R^2	$\bar{R}^2$	D.W
1) $\ln y = 7.82828 + 0.1438 (x_1) + 0.155133\ (x_2) + u$	4.5957** 0.4885	52.355**	0.95	0.93	1.35
2) $\ln y = 7.973 + 0.1117\ (x_1) + 0.24006\ (x_3) + u$	3.90942* 1.7634	82.419**	0.97	0.95	1.49
3) $\ln y = 7.3430 + 0.000707 (x_2) + 0.0004\ (x_3) + u$	4.9289** 7.30753**	120.144**	0.979	0.971	1.876

حيث كانت قيمه معامل ثايل لنموذجنا هذا ($u=0.33$) ويدل على ان القوه التنبئيه للنموذج جيـــــــــــد اي $u<1$ *

وابتداءا نشير الى ان مثل هذه المحاوله قد تعوزها الدقه العلميه والعمليه بسبب عدم توفر البيانات الكافيه التي تسمح بتوفر متغيرات اكثر تأثيرا على الطلب على العماله في القطاع السياحي،ولكن تبقى هذه المحاوله البسيطه من ضمن الجهود المبذوله والتي ستبدل مستقبلا في هذا المجـــــال •

المعادله التنبؤيـــــه $1) Y=2063 + 506.542(X_1) + 0.00233(X_3)$

وهنا يتطلب تقدير المتغير،التشغيل الفعلي (X_3) لغايه (١٩٩٥)،وباستخدام علاقـــــه مع الزمن على افتراض ان النمو الذي كان سيطراً على هذا المتغير في سنوات ماضيه،سوف يستمـــر في السنوات التي يجرى التنبؤ بالنسبه لها،كون عمليه تقدير مستوى التشغيل الفعلي بقيـــــاس (سرير/ليله)،عمليه صعبه لانها تعتمد على عده عوامل يصعب قياسها كمياً وعدم توفر البيانات عن عوامل اخــــــــــرى •

وهذا يتطلب اعداد نموذج قياسي للتنبؤ وقيمه (X_3) وكانت النتائج كما يأتـي : ـــ

$$2)\ X_3 = -11404 + 189262\ (X_1)$$

T	5.109 *
F	26.08 *
R^2	0.81
D.W	1.639

---

* انظر في ذلك : ـــ

(١) محمد صالح سلمان الكبيسي ، استخدام الاساليب القياسيه في التنبؤ بالانتاج الصناعـــي ، رساله ماجستير غير منشوره مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصاد بجامعه بغـداد ـــ ١٩٨٦ ـــ ص ٧٣

F_i = التغير في القيمه المتنبأ عنها في الظاهره

A_i = التغير في القيمه الفعليه للظاهره

معامل ثايل = u وتتراوح قيمتـــه ($0 \leq u \leq \infty$)

$$u = \sqrt{\frac{(A_i - F_i)\ n^2}{A_i^2\ /\ n}}$$

(٢) H.Theil; Principles of Econometrics,1971, J.W. N.Y, P.53.

تشير نتائج النموذج الى اجتيازه للاختبارات الاحصائيه والقياسيه بالاضافه الى منطقيــــــه العلاقه بين المتغيرات X_1 و X_3 ويتمتع النموذج بكفاءه تنبؤيه عاليه لان قيمه R^2 81% اى ان النموذج قادر على تفسير 81% من التغيرات الحاصله في X_3 و9% فقط من التغيـــــرا ت لا يوضحها النموذج • وعند التعويض لقيمه (X_1) بالرمز (17) الذى يقابل عام ١٩٩٥،تكــــون قيمه X_3 لعام ١٩٩٥ = 3.206.050 (سرير/ليله).وبتعويضها بالمعادله الاولى نتوصــــل الى أن العدد المتوقع للعاملين في القطاع السياحي الاشتراكي لعام ١٩٩٥ = ١٨١٤٤ منتســـــــبـاً.

عدد العاملين الحالي ١٩٨٦	عدد العاملين المتوقع ١٩٩٥	الفرق في حجم العاملين	معدل النمو خلال ١٩٨٦ – ١٩٩٥
١٠٤٨٧	١٨١٤٤	٧٦٥٧	٧٣٪

ففي عام ١٩٩٥ سيزداد عدد العاملين بنسبه كبيره جدا وتقع المؤسسه امام مشكله الحصول على حوالي (٧٦٥٧) منتسباً جديداً خلال التسع سنوات القادمه (على افتراض حالات ترك الخدمــــه لمختلف الإسباب وبحدود ١٠٪ خلال هذه الفتره، وقد تم تحديد هذه النسبه بالنظر لعــــدم توفر أيه دراسه، اوبيانات تدل على معدلات الترك والتقاعد في المؤسسه ومنشآتها)وسيكون العدد الواجب توفيره (٨٤٢٢) منتسباً.ولو قمنا بتقديرات اوليه لعرض العماله المتوقع توفيرها مـــــــن المؤسسات التعليميه،او عن طريق التعيين المركزى من وزاره التخطيط • (ولعدم توفر أيه دراســـه، أو معلومات عن تصنيف العماله المتخصصه بالعمل السياحي والمتخصص في مجالات اخرى ولذلـــك ستضطر الباحثه افتراض نسبه لكل مستوى علمي الى مجموع العاملين،لان التوزيع النسبي الحالــــي في مديريه السياحه العامه يتميز بثبات تركيب العاملين للتسع سنوات الماضيه وبحدود معينــــه بالرغم من التغيرات الاداريه، والتنظيميه، وطبيعه العمل في هذا القطاع.في حين ان من الضرورى ان يرافقها تغير في تركيب العاملين،خاصه ان المديريه والمرافق السياحيه، تعاني من نقص الكادر المتخصص والفنـــي من حمله البكالوريوس والدبلوم وكذلك تشكو من نقص في الكادر الوســـط من حمله شهاده الاعداديه، وحتى ضآله نسبه الحاصلين على الشهادات العليا من مجموع العاملين هذا من ناحيه، ومن ناحيه اخرى نلاحظ تضخم اعداد العاملين من حمله الشهاده المتوسطـــه والابتدائيه فما دون،والتي كانت نسبتهم تصل الى ٦٠٪ من مجموع العاملين كما تبين لنا مـــــن

الجدول رقم (٢١) ولذلك ستفترض الباحثه تغيراً في التوزيع النسبي لتركيب العاملين حسب المستويات العلميه لاغراض الدراسه للسنوات التسع القادمه وكما ياتي :ـ

المستوى العلمي	الابتدائيه والمتوسطه %		الاعداديه %		الدبلوم %		البكالوريوس %		الشهادات العليا %		المجموع %	
العدد المتوقع لعام ١٩٩٥	٢٠	١٦٨٤	٢٨	٢٣٥٨	٣٠	٢٥٢٧	٢٠	١٦٨٤	٢	١٦٩	١٠٠	٨٤٢٢

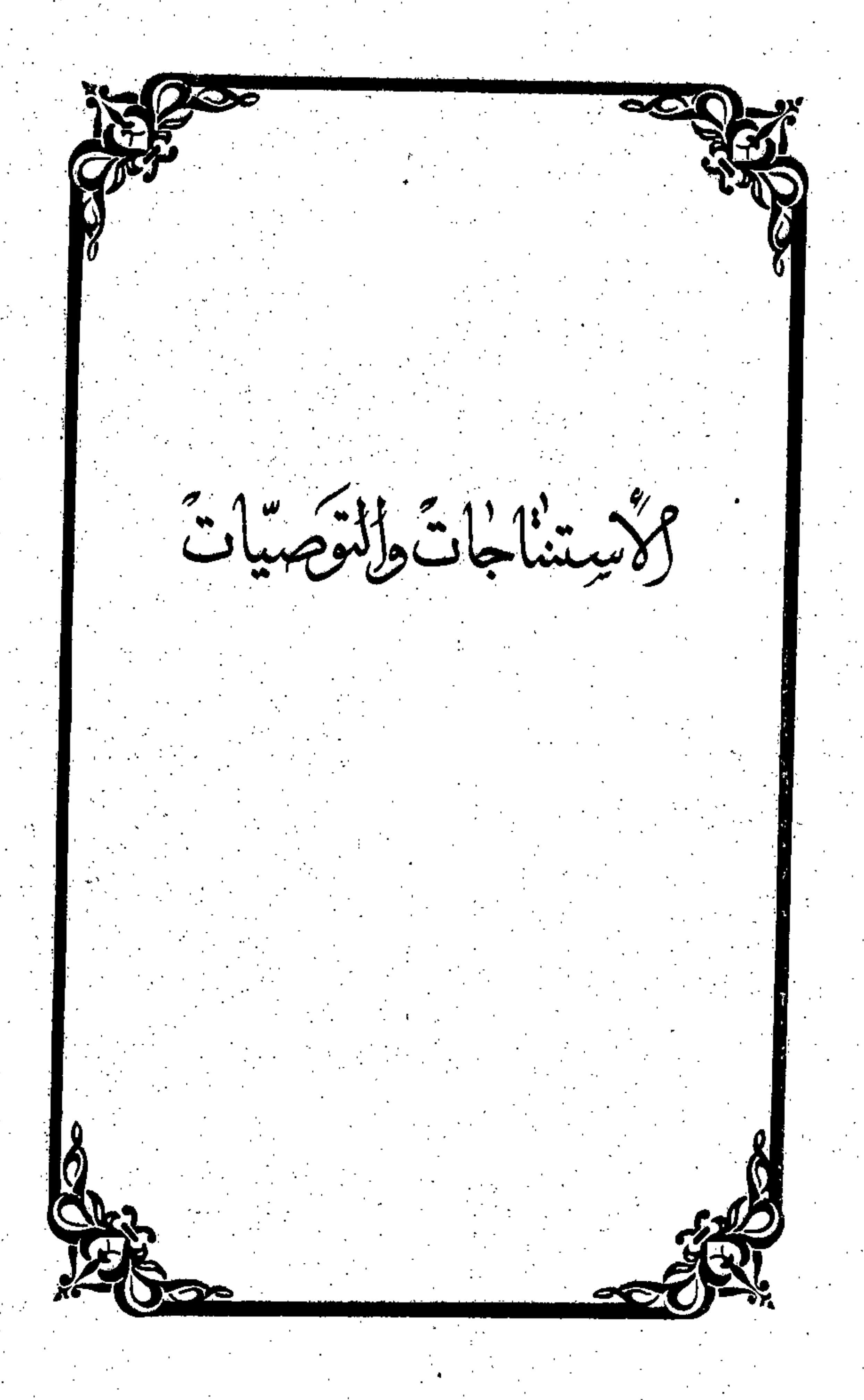
والجزء الذى يهمنا الان هو العدد المتوقع توفيره من المتخصصين في العمل السياحي والفندقي في عام ١٩٩٥ وحسب المستويات الدراسيه المتوفره في القطر، وان توصلنا الى هذه الارقام خلال التسع السنوات القادمه، يمكن ان تساعد المديريه في تحديد مصادر الحصول على هذه العناصر بل وتطويرها حسب الحاجه الفعليه للقطاع سواء المتخصصه منها بالسياحه والفندقه، او في اختصاصات اخرى • ومن الجدول رقم (٧٣) يتبين لنا بأن العجز سيكون كبيراً في مستوى الدبلوم وحتى على مستوى البكالوريوس والاعداديه ،هذا في حاله افتراض ان هذه الاعداد سيتم تعيينها كلها في الدوائر والمرافق التابعه للمديريه لحاجتها الماسه للكوادر المتخصصه خلال الفتره المقبله، ولتحل محل الكادر غير العراقي • وبأمكان ان يسد هذا العجز عن طريق التخصصات القريبه او المساعده للعمل السياحي، وهذا يتطلب تحديد احتياجات المديريه من القوى العامله من هذه التخصصات في ضوء خطه عمل واضحه يفترض ان تكون مبنيه على اسس علميه وموضوعيه وليس على اعتبارات شخصيه، وان يخضع ذلك لعمليه تنسيق ضمن سياسه مركزيه واضحه لتحديد معدلات النمو لكل فئه من فئات العاملين في المديريه وحسب ماتتطلبه التغيرات الجذريه في دور المديريه، وطبيعة عملها خلال التسع السنوات القادمه •

جدول رقم (٧٣)

العدد المتوقع توفيره من قبل المؤسسات المتخصصة في السياحه لغاية عام ١٩٩٥ وبمستويات دراسية مختلفة

المستوى الدراسي	العدد المتوقع الكلي عام ١٩٩٥ (١)	العدد المتوقع توفيره من المؤسسات المتخصصة في السياحة * (٢)	الفرق ١ – ٢
البكالوريوس	١٦٨٤	٧٧٦	٩٠٨
الدبلوم	٢٥٢٧	٥٢٥	٢٠٠٢
الاعدادية	٢٣٥٨	١٥٣٠	٨٢٨
المجموع	٦٥٦٩	٢٨٣١	٣٧٣٨

العدد المتوقع توفيره من المتخصصين في السياحة والفندقة هو كل ما يمكن توفيره من قبل المؤسسات التعليمية المتخصصة في القطر لغاية عام ١٩٩٥ .
ونعني بالمتخصصين من حملة شهادة البكالوريوس هم خريجو قسم السياحة وادارة الفنادق / كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية . أما على مستوى الدبلوم هم خريجو قسم السياحة وادارة الفنادق في معهد الادارة التقني / هيئة المعاهد الفنية .
أما على مستوى الاعدادية هم خريجو معهد بغداد للسياحة والفندقة التابع لمديرية السياحة العامه .



الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات والتوصيات :ـ

ابتداءً يمكن القول ان العديد من الاستنتاجات والتوصيات قد وردت في متن البحث، ولذلك سوف نذكر الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية تلافيا للتكرار :ـ

الاستنتاجات :ـ

(١) ان المرحله التي سبقت ثوره تموز المباركة تتصف بعدم استقلالية العمل السياحي في القطر من خلال ارتباطه بوزارات ليس لها علاقة بالعمل السياحي، كذلك عدم التخطيط السليم للمشاريع السياحية في القطر، وتتصف بالاهمال الكامل للكادر العامل في المصلحة، اذ لم تكن لدى اكثر العاملين علاقة او خبرة بالعمل السياحي، مما اثر على مستوى الاداء، سواء كجهاز اداري او خدمي وبالتالي هبوط في مستوى الخدمة من هذه المشاريع •

(٢) المرحلة المهمة في توضيح دور المصلحة كمنظمة مستقلة بعد ثورة (١٧ ـ ٣٠) تموز ١٩٦٨، فقد اولت القياده السياسية دعما متواصلا للقطاع السياحي في القطر، سواء في رصد المبالغ الضخمة للتنمية السياحية، او القيام بأول مسح سياحي ميداني شامل في العراق عام ١٩٧٤، وجلب الخبراء والشركات الاستشارية في هذا المجال وكذلك انشاء المدرسه الفندقيه لتهيئه واعداد كوادر مؤهله ومتخصصه بالعمل السياحي والفندقي •

(٣) التوسع في حجم الاستثمارات السياحية، وزياده الطاقة الايوائيه في القطر حيث كان معدل النمو السنوي المركب للفتره من ١٩٧٢ ـ ١٩٨٦ في اعداد الاسرة التابعه للقطاع الاشتراكي ٨ ر٢٠ ٪ مقارنه بـ ٢ر٧ ٪ للقطاع الخاص.

(٤) رافقت عمليه التنميه السياحيه والتوسع في حجم الاستثمارات السياحيه، تطوراً كمياً ونوعياً في اعداد العمالة، حيث بلغ معدل النمو السنوي المركب للعمالة للفتره من ١٩٦٥ ولغايه ١٩٧٦ (٧ر ١٨ ٪) اما معدل النمو السنوي المركب للعمالة للفتره من ١٩٧٧ ـ ١٩٨٦ كان (٩ر٢٧ ٪) • وكانت نسبة الاناث العاملات في القطاع السياحي الاشتراكي (٢٣ ٪) والذكور (٧٦ ٪) من اجمالي العاملين لعام ١٩٨٥ وتطورا على المستوى العلمي والجنسيه وعلى المستوى المهاري حيث تبين ارتفاع نسبة من هم غير الماهرين وشكلوا اعلى نسبه للعاملين ٢ر٣٣ ٪ ثم فئه الماهرين ٨ ر٢٧ ٪ اما فئة الاختصاصيون والفنيون فقد كانت متقاربه ٧ ٪ •

(٥) ارتفاع نسبة العماله غير العراقية في المرافق السياحيه التابعه للقطاع الاشتراكي • ففي فتره ما قبل الحرب كانت المرافق السياحيه تستعين بنسبه من العماله الوافده، ثم زاد الاعتماد عليها بعد الحرب وبشكل بين • فبعد ان كانت تشكل نسبه ٣٥ ٪ من اجمالي العاملين • زادت لتصبح ٦١ ٪ عام ١٩٨٤، واستمرت نسبتها تشكل اكثر من الثلث لغايه

١٩٨٦، اذ كانت تشكل ٤١٪ خاصه في الفنادق الكبرى . حيث شكلت العماله غير العراقيه ٦١٪ في عام ١٩٨٤ وفي عام ١٩٨٦ كانت النسبه ٥٢٪ اي اكثر من نصف العاملين

(٦) اشغال العماله غير العراقيه لوظائف والاعمال التي تتطلب مهاره وتخصص في العمل السياحي والفندقي،كما في قسمي المطعم والمشروبات والمطبخ والحلويات في المرافق السياحيه حيث بلغت نسبتهم في هذين القسمين ٧٠٪ من اجمالي العاملين في عام ١٩٨٤ وكذلك في قسم الصيانه حيث بلغت نسبه العماله غير العراقيه ٦٧٪ من اجمالي العاملين في هذا القسم وفي الوقت نفسه تشغل العماله غير العراقيه وظائف ذات طبيعه ليست فنيه ولا تتطلب مهاره او تخصصا ذا علاقه مباشره في العمل السياحي والفندقي ويمكن احلال ايدي عامله عراقيه في هذه الوظائف كقسم الحسابات وكذلك في بعض الاعمال غير الماهره كأعمال النظافه والزراعه .

(٧) لم تستطع المؤسسه (المصلحه انذاك ، ومديريه السياحه العامه حاليا) من تحقيق اهداف خطه المسح السياحي فيما يخص تحديد الاحتياجات من القوى العامله،وخطه التدريب السياحي والفندقي للامديين(١٩٧٦ ــ ١٩٨٠) و(١٩٨١ ــ ١٩٨٥) وبمستويات دراسيه مختلفه ، حيث لم تتجاوز نسبه كفاءة تحقيق الهدف ٤ر٦٪ من توفير الايدي العامله بمستوى (الثانويه وتحت الثانويه) من خريجي معهد بغداد للسياحه والفندقه، وهي نسبة متدنيه جدا بالرغم من مسؤوليه المؤسسه الكامله والمباشره على المعهد، وتعاظم الحاجه لهذا الكادر المتخصص بعد افتتاح العديد من المشاريع السياحيه الضخمه خلال السنوات الاخيره من الخطه . في حين استطاعت وبكفاءه عاليه المؤسسات التعليميه المتخصصه والمتمثله ب(قسم السياحه وادارة الفنادق في كليه الاداره والاقتصاد/ الجامعه المستنصريه) من توفير العدد المطلوب وتحقيق جزء كبير من اهداف الخطه، حيث كانت كفاءه تحقيق الهدف للامد الاول لغايه ١٩٨٠ ، ١٤٩٪ والامد الثاني لغايه ١٩٨٥ كانت ٨ر٨٠ من اجمالي العدد المطلوب على مستوى الجامعه والمعهد العالي .

(٨) يعاني القطاع السياحي الاشتراكي من ضعف الكوادر الاداريه والتنظيميه القياديه في حين نجاح المشاريع ينعكس في استنادها الى جهاز تنفيذي اداري كفوء .

(٩) قصور اجهزه الاحصاء في المديريه،عن توفير الكثير من البيانات سواء عن تركيب القوى العامله وتصنيفها وتطورها لسنوات ماضيه،او بيانات عن نشاطات وفعاليات المديريه وان وجدت فهي غير دقيقه،وتختلف بين اقسام المديريه نفسها،وهي مشكله يواجهها الباحث في

مجال السياحه في القطر بالاضافه الى عدم توفر دراسات تساهم في تناول واقع النشاط السياحي ومعوقاته في مختلف النواحي •

(١٠) عدم وجود اسلوب علمي شامل ودقيق متبع لتحديد حجم القوى العامله والاكتفاء بأعداد الملاك،استنادا الى الخبره السابقه والاعتبارات الشخصيه غالبا •

(١١) نقص الكادر المتخصص في السياحه واداره الفنادق من العراقيين وذلك بسبب : —

أ — محدوديه طاقه معهد بغداد للسياحه والفندقه في تخريج اعداد اكبر من المتخصصين،بالاضافه الى التحاق اغلبهم في الخدمه العسكريه •

ب — تسرب اعداد كبيره من المتخصصين وخاصه خريجي قسم السياحه واداره الفنادق في الجامعه المستنصريه الى خارج القطاع الاشتراكي اوالى دوائر اخرى بعيده عن اختصاصهم •

ج — القصور في استثمار الطاقات المتاحه من المتخصصين بالعمل السياحي من خلال عدم الممارسه لاختصاصهم واشغالهم لاعمال اداريه وحسابيه بحته،واحيانا عزوفهم عن العمل بتخصصهم وخاصه بالنسبه للاناث •

د — نظام الاجور والرواتب المتبع في القطاع السياحي الاشتراكي مقارنه بالقطاع الخاص والعاملين في الفنادق الكبرى وانعدام الحوافز التشجيعيه يؤثر على درجه تفضيلهم ورغبتهم في العمل في القطاع الاشتراكي •

(١٢) عمليه التدريب للكادر العامل في المؤسسه والمنشآت التابعه لها دون مستوى الطموح وذلك بسبب : —

١ — عدم اعتماد خطه التدريب موضوعيه وسليمه ملائمه للاحتياجات الفعليه للمنشآت السياحيه •

٢ — ضعف التنسيق بين الجهه المركزيه للتدريب (قسم التطوير الاداري) مع المركز التدريبي واقسام الدوائر الاخرى التابعه للمؤسسه •

٣ — تدني الكفاءه في تنفيذ الدورات داخل وخارج القطر •

٤ — غياب اسلوب التقويم للبرامج التدريبيه والقائمين على التدريب ومتابعتهم لبيان مدى كفاءه فاعليه هذه البرامج •

٥ — عدم توفر التسهيلات التدريبيه ومستلزماته الضروريه وخاصه عدم استقرار نشاط المركز التدريبي وتذبذب فعالياته •

(١٣) ارتفاع نسبه التخصيصات الاستثماريه بصوره عامه للقطاع السياحي الاشتراكي ولكن نلاحظ عدم التوازن بين الاستثمار المخصص لاقامه المشاريع السياحيه والاستثمار المخصص للتدريب

والتعليم ، فأرتفاع نسبه الانفاق على اقامه المرافق والفنادق السياحيه الى مجمـــوع الاستثمار،يقابله انخفاض في نسبه الانفاق على التعليم والتدريب ضمن المنهاج الاستثماري (حيث كانت اعلى نسبه ٣٪ عام ١٩٨٠)بالاضافه الى تدني كفاءه الصرف على تنفيـــذ الدورات التدريبيه والتأهيليه داخل وخارج القطر ضمن الميزانيه الاعتياديه حيث بلغت ٣٨٪ عـــام ١٩٨٥ •

(١٤) هنالك عده مشاكل تعاني منها القوى العامله في القطاع السياحي الاشتراكي،وخاصـه مشكله ارتفاع معدل دوران العمل في المرافق السياحيه،وهي مشكله ترافق العمـــل السياحي بسبب صفة الموسميه الملازمه له ،ومشكله العماله الوافده واثارها الاقتصاديه والاجتماعيه ،وكذلك مشكله عدم ثبات الادارات العراقيه،وخاصه في الفنادق الكبرى ممـا يولد عدم الاستقرار في العمل الذي يؤثر على تراكم الخبره مستقبلا لاحلالهم محل الكـادر الاجنبي العامل في هذه الفنـــادق •

(١٥) هناك عده عوامل مؤثره على خلق فرص العمل في القطاع السياحي الاشتراكي،بعضها قابـلة للقياس الكمي واخرى غير قابله للقياس الكمي ولكن حجم التشغيل الفعلي هو العامل الاكثـر تأثيرا على خلق فرص العماله في المرافق السياحيه التابعه للقطاع الاشتراكي، وهذا مـا اثبتته نتائج النموذج القياس الاقتصادي بالاضافه الى عنصر الزمن،العنصر الوحيد الـذي يسمح بالتطور الاقتصادي والاجتماعي (العادات والتقاليد) •

(١٦) تبين من النموذج رقم (٥) من الجدول رقم (١٩)،بأن فتره الحرب لم تؤثر على التشغيـــل الفعلي،فأرتفاع قيمه المعلمه β_3 وبشكل بسيط يفسر بسبب منع السفر الى الخارج،واصبحت السياحه الداخليه هي البديل،وبذلك واجهت المرافق السياحيه في القطر ضغطا مـــن قبل السياح المواطنين،او من خارج القطر وخاصه في فتره مواسم الصيف والاجازات •

(١٧) تم تقدير احتياجات القطاع السياحي الاشتراكي من العماله لغايه عام ١٩٩٥ حيث يتوجب على المديريه توفير (٨٤٢٢) منتسبا خلال التسع السنوات القادمه ومن مختلف المستويـــات العلميه • وكذلك تم تحديد مايمكن توفيره من العاملين المتخصصين في السياحه والفندقـه والبالغ (٢٨٣١) من مجموع العاملين.ويعـد هذا الرقـم اقل من الحاجه الفعليه للمرافـق السياحيه في المرحله القادمه في حاله تقليص العماله غير العراقيه،ولذلك يتطلب اتخـاذ الاجراءات المناسبه لزياده اعدادهم واستثمارهم بالشكل الامثـــل •

التوصيـــــــات :ـ

(١) اجراء مسح شامل للقوى العامله في القطاع السياحي الاشتراكي،واعاده توزيـــع المهارات حسب حاجه كل دائره وكل مرفق وبالشكل الذى يتناسب ومتطلبات العمل وفق الهيكل التنظيمي الجديد للمديريه •

(٢) اتباع اسلوب علمي شامل ودقيق في تخطيط القوى العامله في المديريه ومرافقهـــا وتوفير جميع مستلزمات التخطيط السليمه ، وذلك في توفير جهاز كفوء ومتخصص فـــي اعداد الخطه اي توفر نوع معين من المهارات اللازمه لاعداد الخطه ، وتوفيـــر قاعده من البيانات التفصيليه التي تتصل بتركيب القوى العامله وبفتره زمنيه كافيـه ومقبوله لاعتمادها في وضع الخطه •

(٣) توفر تصنيف موحد العاملين وحسب المستويات المهاريه المختلفه والمتفق عليهـــا دولياً ، او بالاتفاق مع وزاره التخطيط في اعتماد تصنيف معين يناسب طبيعـــه العمل السياحي الذى يوفر بيانات احصائيه اقرب الى الدقه ويفيد بأعداد الدراسات المختلفه في داخل المديريه ، او للباحثين في مجال السياحه ، على ان تكـــون هناك جهه واحده هي المسؤوله عن توفير مثل هذه البيانات شهريا ونصف سنويـــه كأن تكون شعبه الاحصاء في المديريه •

(٤) الاسراع بوضع برنامج تدريبي متكامل للكوادر العامله في المديريه ، والوحـــدات الاقتصاديه ، وبكافه المستويات المهنيه ، على ان يكون موجها الى تلبيـــه الاحتياجات التدريبيه الفعليه التي تتفق ومتطلبات المرحله التي يمر بها القطـــاع السياحي في القطر •

(٥) يجب ان تكون عمليه التدريب مركزيه وتحصر في جهه واحده ، وبالتنسيق مـــع رؤوساء الاقسام في المديريه ، وادارات المرافق السياحيه ، بتحديد الاعـــداد اللازم تدريبها ، واعاده تدريبها حسب متطلبات المرحله القادمه •

(٦) اعاده النظر باسلوب التقويم للبرامج التدريبيه ، لبيان كفاءه وفاعليه البرامـــج التدريبيه ، ومدى مساهمته في رفع مستوى الاداء للعاملين وفق مؤشرات تحدد مـــن قبل المختصين بشؤون التدريب وبالشكل الذى يحقق الهدف من وراء اقامه مثل هـــذه البرامـــــــــج •

(٧) استغلال المركز التدريبي الموجود حاليا في فندق القناه وتطويره عن طريق تجهيزه بالوسائل التدريبيه الحديثه ، وتوفير بدايه مستقله متكامله ، وتهيئه كادر تدريبـي

متخصص وكفوء ، ليساهم في رفع كفاءه العاملين ، وزياده معارفهم وخبراتهم ليكونوا مؤهلين للعمل في هذا المجال ، وتشمل كافه العاملين في القطاع الاشتراكي ، والقطاع الخاص ، للاستفاده من الطاقات التدريبيه في المركز .

(٨) الزام الشركات الاجنبيه العامله في القطر ، بتدريب الكادر العراقي ، وبكافه الاختصاصات ، وحسب العقود المبرمه بين هذه الشركات ومديريه السياحه الخاصه .

(٩) الاستفاده الكامله من الفرص التدريبيه المتاحه من قبل الدول الاخرى للعراق في مجال تنميه وتدريب الكوادر العامله في المنشآت السياحيه .

(١٠) ولتحقيق النقطتين السابقتين توصي بتشكيل اللجنه العليا للتدريب ، وتكون برئاسه مدير عام المديريه ، وعضويه كل من رئيس قسم التطوير والتأهيل ، ورئيس دائره الشؤون الاداريه والماليه ، وممثل عن الادارات العراقيه في الفنادق الكبرى مهمتها المتابعه الجديه في تدريب الكادر العراقي من قبل الادارات الاجنبيه ، وخلال سقف زمني ، يحدد من قبل اللجنه لتأهيلهم ، لأن يحلوا محل الكادر الاجنبي العامل في هذه الفنادق .

(١١) تضييق استخدام العماله الوافده ، وخاصه في الاعمال التي لاتتطلب مهاره معينه واتباع سياسه احلال الكادر العراقي في بعض الاعمال ذات الطبيعه غير الفنيه التي لاتحتاج الى تخصص ذي علاقه مباشره بالعمل السياحي والفندقي ، كالاعمال الحسابيه ، وذلك لتقليل الكلفه التشغيليه للمرافق السياحيه ، والحد من آثار العماله غير العراقيه الاقتصاديه والاجتماعيه .

(١٢) تكثيف الجهود في مد التعليم السياحي الى محافظات القطر ، وذلك لتغطيه الحاجه الى القوى العامله المتخصصه في كافه محافظات القطر ، وذلك عن طريق فتح المعاهد المتخصصه بها وعلى كافه المستويات ، البكالوريوس ، والدبلوم والاعداديه .

(١٣) مضاعفه الطاقه الاستيعابيه لمعهد بغداد للسياحه والفندقه وقبول الطلبه في مختلف محافظات القطر .

وتقترح الباحثه جعل الدراسه في المعهد سنتين بدلا من ثلاث سنين ، وذلك لتخريج اعداد اكبر من الكادر الماهر المتخصص في السنوات القادمه ، والعوده الى قبول خريجي الدراسه الابتدائيه ، ومنحهم شهاده بمستوى الدراسه المتوسطه ،

من اجل توفير كادر اساسي ، مع توفير الحوافز التي تدفعهم للتسجيل في هـــذا المعهـــــــد .

(١٤) العمل على رفع كفاءه خريجي قسم السياحه واداره الفنادق وتأهيلهم للعمل فـــي المنشآت القطار السياحيه بما يتلاءم وطبيعه العمل السياحي والفندقي ، وذلـــك بوضع برنامج تدريبي الى جانب الدراسه الاكاديميه ، والتنسيق مع مديريه السياحه العامه لأستغلال مرافقها السياحيه في تدريب الطلبــه في جميع الاختصاصـــات ، والتعاون مع معهد بغداد للسياحه والفندقه للغرض نفسه .

(١٥) اعداد دراسه خاصه بتعديل سلم الاجور والرواتب للعاملين في منشآت القطـــاع الاشتراكي ، موازنه مع اجور العاملين في القطاع الخاص ، والعاملين في الفنـادق الكبرى . وتقترح الباحثه في هذا المجال ان تربط الاجور بأنتاجيه العمل فـــي المرافق السياحيه ، وحسب مؤشرات تعتمد من قبل مسؤولي المرافـــق ،او ذوى الاختصاص في المديريه ، من اجل تحقيق الجدوى الاقتصاديه وخفض معـــدل دوران العمل في هذه المرافق .

(١٦) العمل على وضع ضوابط وتعليمات مركزيه من قبل المديريه حول منع تسرب الخريجيـن من المتخصصين بالسياحه الى خارج القطاع الاشتراكي ، واستغلالهم الاستغـــلال الامثل ليحلوا محل الكادر الاجنبي العامل في هذا القطاع .

(١٧) تعيين كوادر اداريه قياديه من ذوي الاختصاص لاداره المرافق السياحيه مـــع ثباتهم واستقرارهم في العمل لخلق الخبره والمعرفه المتراكمه في تسيير هـــذه المرافق بالشكل الصحيـــح .

(١٨) نقل الفائضين من دائره او مرفق الى اخر لسد الحاجه ، وقد يرافق ذلك التدريب، ان لم تكن مواصفات وقدرات العاملين تتفق مع مواصفات الاعمال التي سينقلون اليهـا.

(١٩) بذل الجهود من قبل وزاره التخطيط وضمان التماثل بين مواصفات الخريجيـــن وطلبات المديريه العامه للسياحه من هؤلاء الخريجين ، على ان تعطى للمديريـه، حريه الاختيار بعد مقابله الخريجين ، والرجوع الى مواصفات الوظائف التـــي سيشغلونهـــا .

(٢٠) فسح المجال للقطاع الخاص بأداره بعض المرافق السياحيه التابعه للقطـــاع الاشتراكي ، العمل على تبني اسلوب التشغيل الاقتصادي للمرافق السياحيـــه ، واعتماد مؤشرات تقييم المشروعات ، والمرافق السياحيه ، لتحديد مستوى كفاءه اداء هذه المشاريـــــع .

(٢١) التنسيق مع الجهات الاعلاميه ، بهدف تسهيل مهمه الاتصال الجماهيرى ، والتوعيه الاجتماعيه لتعزيز دور السياحه في الاقتصاد الوطني ، وتشجيع السياحـــــه الداخليه ، وخاصه في غير مواسم الاصطياف ، والعمل على اتباع سياسه سعريـــه مرنه ، تتناسب وشرائح معينه من المجتمع ، للتقليـل من اثر الموسميه السلبـــي على توفير فرص العمالـــــه .

المراجع

المراجع العربية :-

الكتب :-

١- البصام ، ناجي ، اداره التنميه في العراق ومصر ، دراسه نظريه واهم القضايا التطبيقيه ، دار النهضه العربيه للطباعه والنشر ، بيروت - ١٩٧٥ .

٢- السامرائي ، د . سعيد ، التطور الاقتصادي الحديث في العراق ، مطبعة القضاء في النجف الاشرف - ١٩٧٧ .

٣- الحبيب ، مصدق جميل ، التعليم والتنميه الاقتصاديه ، دار الرشيد للنشر ، منشورات وزاره الثقافه والاعلام - الجمهوريه العراقيه ١٩٨١ .

٤- الدوري ، د . حسين ، اعداد وتدريب القوى البشريه ، مطبعه الجامعه ، بغداد - ١٩٨٥ .

٥- الدوري ، د . حسين ، الاعداد والتدريب الاداري بين النظريه والتطبيق ، مطبعه العاصمه بالقاهره - ١٩٧٦ .

٦- الحمصي ، د . محمود ، التخطيط الاقتصادي ، دار الطليعه للطباعه والنشر ، بيروت - ١٩٧٩ .

٧- الروبي ، د . نبيل ، اقتصاديات السياحه ، مؤسسه الثقافه الجامعيه ، الاسكندريه - ١٩٨٥ .

٨- الشدواني ، د . صلاح ، اداره الافراد والعلاقات الانسانيه ، اهداف وسياسات وبرامج ، دار النهضه للطباعه والنشر - بيروت ١٩٧٠ .

٩- خلف ، د . فليح حسن ، عمليه تكوين المهارات ودورها في التنميه الاقتصاديه في العراق ، دار الرشيد للنشر ، منشورات وزاره الثقافه والاعلام - ١٩٨٠ .

١٠- زويلف ، د . مهدي ، تخطيط القوى العامله بين النظريه والتطبيق ، بغداد - ١٩٨٠ .

١١- سعد الدين ، د . ابراهيم وعبد الفضيل ، د . محمود ، انتقال العماله العربيه المشاكل والآثار والسياسات ، مركز دراسات الوحده العربيه ، بيروت - ١٩٨٣ .

١٢- شيميلوف ، ن ، ب ، التنميه الاقتصاديه في العالم الثالث ، ترجمه د . مطانيوس حبيب شوكت يوسف ، دار التقدم العربي ، مكتبه الزهراء الحديثه ، دمشق - ١٩٧٧ .

١٣- عبد الوهاب ، صلاح الدين ، في التخطيط السياحي ، الدار القوميه للطباعه ، بيروت - ١٩٦٩ .

١٤ـ عاشور ، د • احمد صقر ، ادارة القوى العامله وادوات البحث التطبيقـــــي ، الاسكندريه ـ دار الجامعات المصريه ـ ١٩٧٥ •

١٥ـ كامل ، د • محمود ، السياحه الحديثه علماً وتطبيقاً ، الهيئه العامه للكتاب ـ القاهـــره ـ ١٩٧٥ •

١٦ـ محي الدين ، د • عمرو ، التخلف والتنميه ، دار النهضه ، بيروت ١٩٧٥ •

١٧ـ محبوب ، د • عادل عبد الغني ، الاقتصاد القياسي ، كتاب منهجي للصفـــوف الرابعه (قسم الاقتصاد) ـ بغداد ـ ١٩٨٥ •

١٨ـ منصور ، د • فوزي ، محاضرات في مبادئ علم الاقتصاد السياسي للبلدان الناميه ، دار النهضه العربيه ـ القاهره ـ (١٩٧٣ ـ ١٩٧٤) •

البحوث والدراسات والدوريات

١٩ـ العقيلي ، نعمان دهش ، تطور المراكز السياحيه في العراق ، كليه الاداب جامعه بغداد ـ ١٩٨٣ •

٢٠ـ الاطرقجي ، عبد الغفور ، دراسه لتخطيط السياحه في العراق ، وزاره التخطيط الدائره التربويه والاجتماعيه ، قسم التخطيط الاجتماعي ـ آب ـ ١٩٧٧ •

٢١ـ الدوره جي ، د • مزاحم عبد الفتاح ومحمد ، عامر سلمان ، التعليم والتدريـــب وتخطيط القوى العامله ، الندوه العربيه لتخطيط القوى العامله ـ بغـداد ـ ١٩٧٩ •

٢٢ـ الشافعي ، محمود وعبد الرحمن ، ابراهيم حلمي ، متطلبات القوه البشريه ، منظمه الاقطار العربيه المصدره للبترول ـ الموارد والتنميه ـ الكويت ـ ١٩٨٤ •

٢٣ـ الذهبي ، جاسم محمد ، التدريب وتنميه الموارد البشريه في العراق ، مجلـــه النفط والتنميه ـ العدد الرابع ـ ١٩٨٥ •

٢٤ـ ابو رباح ، عبد الرحمن ، سوق سياحيه عربيه لستراتيجيه التنميه السياحيـــه العربيه ، المؤسسه العربيه للدراسات والنشر ـ ١٩٧٨ •

٢٥ـ ابو رباح ، عبد الرحمن ، السياحه العربيه ابعاد ومرتكزات ، منشورات الاتحـــاد العربي للسياحه (١٦) ـ ١٩٧٥ •

٢٦ـ الحوري ، د • مثنى طه والدباغ ، اسماعيل محمد علي ، تقييم الاستثمار للفنـــادق الكبرى خلال الفتره (١٩٨٠ ـ ١٩٨٦) بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الرابع فـــي

كليه الاداره والاقتصاد / الجامعه المستنصريه للفتره من (٢٨ ـ ٣٠) آذار ـ ١٩٨٧ ٠

٢٧ـ الحوري ، د ٠ مثنى طه ، والدباغ ، اسماعيل محمد علي ، التنميه السياحيه في ظل ظروف الحرب ـ مجله الاداره والاقتصاد ـ كليه الاداره والاقتصاد /الجامعه المستنصريه ـ كانون الثاني ـ ١٩٨٨ ٠

٢٨ـ الحوري ، د ٠ مثنى طه ، العبيدي ، د ٠ حميد مجيد ، دور التدريب في اعداد وتنميه المهارات في صناعه الضيافه العراقيه ، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الخاص في كليه الاداره والاقتصاد في الجامعه المستنصريه ـ آذار ـ ١٩٨٨ ٠

٢٩ـ الحوري ، د ٠ مثنى طه ، تقرير غير منشور بخصوص توفير الايدي العامله حسب المستويات الدراسيه المختلفه وحسب الخطه ، بغداد ـ ١٩٧٦ ٠

٣٠ـ الحوري ، د ٠ مثنى طه وعبد الله ، د ٠ قيس رؤوف ، محاضرات مطبوعه في اداره المنشآت السياحيه ، الجامعه المستنصريه ، مكتب الرواد للطباعه ، بغداد ـ ١٩٨٠ ٠

٣١ـ العكيلي ، د ٠ طارق عبد الحسين والجبوري ، عمران عيسى ، تخطيط القوى العامله بعض الجوانب النظريه والتطبيق ، مكتب العمل العربي ، بغداد ـ ١٩٧٩ ٠

٣٢ـ تقي ، د ٠ عبد العزيز وعسكر ، د ٠ علي ، دراسه لواقع التدريب في الكويت ، مجله التنميه الاداريه ، المنظمه العربيه للعلوم الاداريه ، العدد الثاني ـ عمان الاردن ١٩٨٧ ٠

٣٣ـ حمر ، عبد الملك ، العماله ومتطلبات التنميه في دول الخليج العربي ، بحث معد للندوه الفكريه التي يقيمها مكتب التربيه العربي لدول الخليج ، حول تخطيط التعليم العالي بدول الخليج تنسيق وتكامل ـ ١٩٨٢ ٠

٣٤ـ زيتون ، د ٠ محيا علي ، نحو اساس موضوعي لتحديد دور السياحه في تنميه الاقتصاد المصري ، الهيئه المصريه العامه للكتاب ـ القاهره ـ ١٩٧٨

٣٥ـ زايد ، د ٠ محمد عصام ، دراسه قياس وتقييم الاستثمار في التكوين الراسمالي البشري ، جمهوريه مصر العربيه ، المعهد القومي للتخطيط ـ ١٩٨١ ٠

٣٦ـ صالح ، عادل حرحوش ، دوران العمل ، تعريفه واسبابه ـ مجله الاقتصادي ـ العدد ٣و٤ ـ ١٩٨٣ ٠

٣٧ـ عبدلله ، د ٠ وفاء ، تخطيط السياحه (دور المجتمع والموارد الطبيعيه في التنميه

السياحيه) ، جمهوريه مصر العربيه ، المعهد القومي للتخطيط ، يوليو ١٩٧٦ .

٣٨- عبد الوهاب ، صلاح الدين ، اقتصاديات السياحه ، ملحق ابحاث مجله السياحه العربيه ، العدد (٣) تموز - ١٩٧٨ .

٣٩- كليه الاداره والاقتصاد /الجامعه المستنصريه ، دراسه متابعه الخريجين ، دراسه غير منشوره ، (كانون الاول ١٩٨٦ - آذار ١٩٨٧) .

٤٠- محبوب ، د . عادل عبد الغني ، محاضرات في الاقتصاد القياسي لطلبه الدراسات العليا ، مرحله الماجستير للعام الدراسي (١٩٨٦ - ١٩٨٧) .

٤١- مذكره في شأن العماله المتجه وتعيين الخريجين ، لجنه تنميه القوى البشريه جمهوريه مصر العربيه ، وزاره الدوله والتعليم والبحث العلمي - ١٩٨٠ .

٤٢- مجله السياحه العربيه ، اللجنه الثانيه للتدريب السياحي ، العدد (٤٣) - ١٩٧٤ .

٤٣- مجله السياحه العربيه ، اثر السياحه الدوليه على التطور الاقتصادي للبلدان الناميه ، عمان ، العدد (١٨) - ١٩٧٦ .

٤٤- مجله السياحه العربيه ، العدد (٥٥) - تموز ١٩٧٨ .

٤٥- مجله السياحه العربيه ، اهميه الدوره التدريبيه للعاملين في القطاع السياحي ، العدد (٢٨) - كانون الثاني - شباط (١٩٧٢) .

٤٦- مجله السياحه العربيه ، العدد (٥٣) - ١٩٧٦ .

٤٧- مجله السياحه العربيه ، العدد (٤٠) - ١٩٧٨ .

٤٨- مكتب العمل العربي ، ندوه ستراتيجيه للقوى العامله - ١٩٨٢ .

٤٩- منظمه العمل العربيه ، مكتب العمل العربي ، ستراتيجيه تنميه القوى العامله ١٩٨٥ .

٥٠- وزاره التخطيط ، هيئه تخطيط القوى العامله ، واقع السكان والقوى العامله والاجور والتدريب خلال السنوات (١٩٧٦ - ١٩٧٩) و (١٩٨٠ - ١٩٨٤) المهمه رقم (٦- ١) الجزء الاول لعام ١٩٧٩ و ١٩٨٤ .

الرسائـــل الجامعيـــــه

٥١- الدباغ ، اسماعيل محمد علي ، الاستثمار السياحي وأثره على التنميه الاقتصاديه في العراق خلال الفتره (١٩٨٦ - ١٩٧٩) رساله ماجستير غير منشوره مقدمه الـــى مجلس كليه الاداره والاقتصاد بجامعه بغداد - قسم الاقتصاد - ١٩٨١ .

٥٢- العبدلي ، خالد عبد الحميد ، دور السياحه في الاقتصاد العراقي للفتره مـــن (١٩٦٠ - ١٩٨٠) ، رساله ماجستير غير منشوره مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصاد - الجامعه المستنصريه - ١٩٨٤ .

٥٣- العاني ، جمال عزيز فرحان ، تقويم كفاءه الاداء الاقتصادي للتعليم العالي فـــي العراق ، رساله ماجستير غير منشوره ، مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصـاد بالجامعه المستنصريه - قسم الاقتصاد ١٩٨٥ .

٥٤- الدوري ، احمد منعم ، هيكل العماله والاستخدام في العراق ، رساله ماجستيـــر غير منشوره مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصاد - جامعه بغداد كجزء مـــن متطلبات الماجستير في العلوم الاقتصاديه - ١٩٨٣ .

٥٥- الكبيسي ، محمد صالح سلطان ، استخدام الاساليب القياسيه في التنبوء بالانتـــاج الصناعي ، رساله ماجستير غير منشوره مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصـــاد بجامعه بغداد في العلوم الاقتصاديه - ١٩٨٦ .

٥٦- العيساوي ، رهيف ناصر ، التعليم السياحي في العراق ، رساله ماجستير غيـــــر منشوره مقدمه الى معهد الخرطوم الدولي ١٩٨٦ .

٥٧- حنا ، انعام داود ، التخطيط للتنميه السياحيه مع التطبيق على اهوار العـــراق ، رساله ماجستير غير منشوره مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصاد بجامعـــــه بغداد - قسم اداره الاعمال ١٩٨٠ .

٥٨- عبد محسن ، عفراء ، استخدام الاساليب القياسيه لتقدير وتخطيط الادخار فـــــي العراق ، رساله ماجستير غير منشوره مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصــــاد جامعه بغداد في العلوم الاقتصاديه - ١٩٨٦ .

٥٩- فتح الله ، سعد حسين ، العماله الوافده لدول الخليج العربي ، الواقـــــع ، الاثار ... المعالجات مع اشاره خاصه للعراق ، رساله ماجستير غير منشـــوره مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصاد / الجامعه المستنصريه - ١٩٨٦ .

٦٠ـ موازي ، ثائر هادي ، تسويق المنتوج السياحي في العراق ، رساله ماجستير غير منشوره مقدمه الى مجلس كليه الاداره والاقتصاد ـ قسم اداره الاعمال ـ ١٩٨٤ .

السجلات والتقارير والمطبوعات الرسميـــه

٦١ـ المؤسسه العامه للسياحه ، مديريه التخطيط والمتابعه ، شعبه الاحصاء ، الاحصائيه السنويه للاعوام ١٩٨٤ و ١٩٨٥ و ١٩٨٦ .
٦٢ـ المؤسسه العامه للسياحه ، مديريه التخطيط والمتابعه ، شعبه المتابعـــه ، التقارير الدوريه السنويه للاعوام ١٩٨١ و ١٩٨٢ و ١٩٨٣ و ١٩٨٤ و ١٩٨٥ و ١٩٨٦
٦٣ـ المؤسسه العامه للسياحه ، الخطه السنويه للاعوام ١٩٧٨ و ١٩٧٩ و ١٩٨٠ و ١٩٨٧ .
٦٤ـ المؤسسه العامه للسياحه ، قسم التطوير الاداري ، دليل المتدربيـــن ١٩٨٤ .
٦٥ـ المؤسسه العامه للسياحه ، مستقبل السياحه ومسؤوليات الدوله ، المؤتمر العـــام في مانيلا ـ مطبعه الاديب البغداديه ، بغداد ـ ١٩٨٠ .
٦٦ـ المؤسسه العامه للسياحه ، دليل العمـــــل ، ١٩٧٨ .
٦٧ـ المؤسسه العامه للسياحه ، ورقـــــه عمل ، ١٩٨٤ .
٦٨ـ المؤسسه العامه للسياحه ، سجلات المنشأه العامه لاداره المرافق السياحيه ، شؤون الافـــــراد .
٦٩ـ المؤسسه العامه للسياحه ، خطه التطوير السياحي للسنوات (١٩٧٦ ـ ١٩٨٠) و (١٩٨١ ـ ١٩٨٥) .
٧٠ـ الجمهوريه العراقيه ، وزاره العدل ، جريده الوقائع العراقيه ، العدد (٤٢٧) ١٩٦٠ .
٧١ـ الجمهوريه العراقيه ، وزاره العدل ، جريده الوقائع العراقيه ، العدد ٢٦٦٠ ـ ٢٤ تموز ١٩٧٨ .
٧٢ـ الجمهوريه العراقيه ، وزاره العدل ، جريده الوقائع العراقيه ، العدد ٢٩٦٣ في ١٧ ـ ١ ـ ١٩٨٣ .
٧٣ـ الجمهوريه العراقيه ، وزاره العدل ، جريده الوقائع العراقيه ، العدد ٣١٥٥ في ١٩٨٧ .
٧٤ـ الجمهوريه العراقيه ، وزاره العدل ، جريده الوقائع العراقيه ، العدد ٣١٥٤ في ١٩٨٧ .

٧٥- الجامعه المستنصريه ، مديريه التسجيل ، التخطيط والمتابعه .

٧٦- النقابه العامه لعمال الخدمات الاجتماعيه ، سجلات النقابه ، ١٩٨٧ .

٧٧- مصلحه المصايف والسياحه ، تقرير غير منشور عن اداره المنشآت السياحيه في القطار ، ١٩٧٦ .

٧٨- مصلحه المصايف والسياحه ، تقرير غير منشور عن واقع القوى العامله وتطويرها في القطاع السياحي ، ١٩٧٦ .

٧٩- مصلحه المصايف والسياحه ، مذكره حول تشكيل شعبه التدريب، ١٩٧٥ .

٨٠- مديريه السياحه العامه ، دليل خطه التدريب، المركز الفندقي التدريبيه ، ١٩٨٧ .

٨١- مديريه السياحه العامه ، الشؤون الاداريه والماليه ، سجلات الافراد .

٨٢- مديريه السياحه العامه ، قسم التخطيط والتطوير والمتابعه ، قسم القوى العامله .

٨٣- مديريه السياحه العامه ، الشؤون الاداريه والماليه ، وحده حسابات الخطه .

٨٤- مديريه السياحه العامه ، الشؤون الاداريه والماليه ، سجلات الميزانيه .

٨٥- مديريه السياحه العامه ، شعبه المتابعه ، التقارير الشهريه للفنادق الكبرى ١٩٨٧ .

٨٦- مديريه السياحه العامه ، فندق عشتار/ شيراتون ، شؤون الافراد .

٨٧- معهد بغداد للسياحه والفندقه ، سجلات الذاتيه ١٩٨٧ .

٨٨- معهد بغداد للسياحه والفندقه ، سجلات شؤون الطلبه ١٩٨٧ .

٨٩- وزاره التخطيط ، خطه التنميه القوميه للسنوات (١٩٧٦ - ١٩٨٠) .

٩٠- وزاره التخطيط ، الجهاز المركزي للاحصاء ، دائره التجاره الداخليه ، احصاءات الفنادق للفتره من (١٩٧٢ - ١٩٨٥) .

٩١- وزاره التخطيط ، الجهاز المركزي للاحصاء ، دائره التجاره الداخليه ، احصاءات الفنادق للاعوام ١٩٧٩ و ١٩٨٠ و ١٩٨٥ و ١٩٨٦ .

المراجـــع الاجنبيـــــــــــه :ـــ

1 - Burkart and Midlik ; Tourism , past,present&Future; second edition , London 1981.

2 - Burhart and Midlik ; The managment of tourism ; Hein emann , London 1975.

3 - Bruce.Mazlish ; ADAM SMITH . The wealth of Nation peres ententative selecations - New York, 1961.

4 -- Council of Ministers ; state organization for Tourism National Tourism Development plan-Final Report OTH - OTU , Omuium technique De L' Urban . Paris- February 1983.

5 - Domminic . Salvatore ; Economic Development , New York - 1977.

6 - Edwin, B . Flippo, principles of personal management New York, MCGRAW - Hill Inc ,1971.

7 - E.J. Singer; Training in industry and Commerce , London , Lowrence Bros Ltd, 1969.

8 - H.H.I Horwath and Horwath ; International world Wide lodging Industry, Paris 1985.

9 - H . Theil ; Principles of Econometrics , J.W - New York 1971.

10 - John . M . BRYDEN ; Tourism Development a case study of the commonwalth Caribbean ,1973.

11 - John . D . Hunt ; Tourism Training , Community Education Program - Title 1 - UTAH state University extension services , Logan , Utah 1972.

12 - Leonard Nadler ; Developing Human Resource , New York, Gulf pub, 1970.

13 - Mcintosh . R.W ; Tourism principles , practicis , philosophies Grid - Inc , Columbus , OHIO 1972.

14 - M.J. BOELLA ; Personal managment in the Hotel and Catering Industry , London 1983.

15 - Maddla . G . S ; Econometrics , MCGraw , Hill Book Company - New York - st . Louis - San Francisco Aucloud Bogota , 1977.

16 - National park of England and wales ; A study of Rural Economics , A summery prepared by Tourism and Recreation Research unit of Edinburgh University 1981 .

17 - S. Medlik ; profile of the Hotel and Catering Industry, London 1978.

18 - Tourism Development and Economic Growth ; seminer held under the a uspices of the Technical Assistance programme of the OECD , Paris 1966.

19 - WAHAB , Salah ; Tourism management , Tourism International press 1975.

20 - W.T.O ; Economic Review of World Tourism , 1970.

21 - W.T.O ; Economic Review of world Tourism , E. Madride-Spain 1982 .

" SUMMARY "

The thesis is mainly depending on a problematic matter, which could be summarized as the followings :-

Ther is a rapid development in Tourism sector due mainly to public investment, such development is not corresponded with quality and quantity development in local labour force.
The main aim of the thesis is to analyse such problematic matter in order, to reach some conclusion about its causes and size in a way which may allow to present some important recommendations.
In such kind of researches there is always a possibility to use both logical and mathmatical techniques in the process of analysis and this what have been followed.
The main conclusions which have been reached could be summarized as the followings :

1) In spite, of the need to effecient management in tourism as a principle, such effeciency is absent in Tourism Socialist Sector.

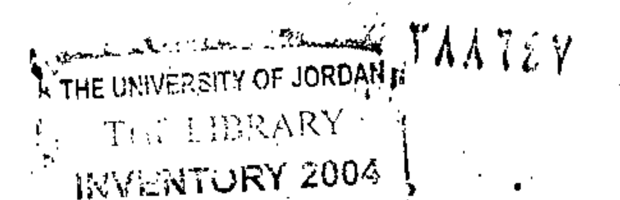
2) Non-Iraqi Labour force usually occupy some occupations that could be occupied by Iraqis.

3) Even in the availability of Iraqi-Labour force there is always a movement either from Socialist to private sector in tourism, or to other occupations.

4) The lack of proper training for the workers in the D.G. of tourism and its offices,

5) The increase of labour turn-over in tourism establishments due to seasonality, beside other problems.

6) The real demand on services in tourism is the most important element in creating Job - opportunities, such element was not taken in to account during the phase of planning in the socialist sector.



The Researcher